

# L'employeur peut-il verser un complément de rémunération au-delà du minimum légal en préretraite progressive ?

## Réponse courte

L'employeur peut verser un complément de rémunération au-delà de l'indemnité légale de préretraite progressive, mais uniquement à ses propres frais : le **Fonds pour l'emploi** ne rembourse que l'indemnité calculée selon l'article L.585-1 du Code du travail et les charges patronales afférentes.

L'indemnité légale correspond à **85 %** du salaire de référence la première année, **80 %** la deuxième et **75 %** la troisième, proratisée selon la réduction horaire. L'employeur peut conventionnellement ou contractuellement s'engager à maintenir un niveau **plus favorable**, par exemple via la convention collective applicable.

Le complément est soumis aux **mêmes charges sociales et fiscales** que l'indemnité légale. Les responsables RH doivent le distinguer dans le **bulletin de paie** : l'indemnité légale (remboursée par le Fonds) et le complément employeur (à charge exclusive de l'entreprise) doivent figurer sur deux lignes séparées.

## Définition

Le **complément de rémunération en préretraite progressive** désigne tout versement de l'employeur dépassant le montant de l'indemnité légale calculée conformément à l'article L.585-1 du Code du travail luxembourgeois. Il peut résulter d'une disposition conventionnelle (convention collective, convention spéciale) ou d'un accord individuel formalisé dans l'avenant au contrat de travail.

Ce complément n'est pas remboursé par le **Fonds pour l'emploi**, qui n'intervient qu'à hauteur de l'indemnité légale minimale, incluant les charges patronales afférentes.

## Questions fréquentes

### Comment formaliser l'engagement de l'employeur à verser un complément de rémunération ?

Le complément doit être formalisé explicitement dans l'avenant au contrat de travail dès l'entrée en vigueur de la préretraite progressive, en mentionnant le montant ou le taux retenu. Un engagement informel ou verbal expose l'employeur à un risque de contestation devant le tribunal du travail.

### Comment gérer la dégressivité de l'indemnité légale par rapport au complément employeur ?

Lorsque l'indemnité légale diminue lors du passage de la première à la deuxième puis à la troisième année (85 %, 80 %, 75 %), l'avenant doit préciser explicitement si le complément suit ou non cette dégressivité. Sans clause expresse, des litiges peuvent survenir sur le montant total dû au salarié à chaque changement de taux.

### Comment le complément de rémunération doit-il apparaître dans le bulletin de paie ?

Le complément doit figurer sur une ligne distincte de l'indemnité légale de préretraite dans le bulletin de paie. Cette séparation est indispensable pour les déclarations sociales, le suivi comptable et la distinction entre les sommes remboursables par le Fonds pour l'emploi et celles restant à la charge de l'employeur.

### L'employeur peut-il verser une rémunération supérieure au minimum légal en préretraite progressive ?

Oui. Aucune disposition légale n'interdit à l'employeur de verser un complément de rémunération au-delà de l'indemnité calculée selon l'article L.585-1. Ce complément peut résulter d'une convention collective, d'une convention spéciale ou d'un accord individuel formalisé dans l'avenant au contrat.

### Le Fonds pour l'emploi rembourse-t-il le complément de rémunération versé par l'employeur ?

Non. Le Fonds pour l'emploi ne rembourse que l'indemnité légale calculée selon l'article L.585-1 et les charges patronales afférentes. Tout complément versé par l'employeur au-delà de ce minimum légal reste exclusivement à sa charge, même si la convention collective le prévoit expressément.

### Quel régime fiscal et social s'applique au complément de rémunération en préretraite progressive ?

Le complément employeur est soumis aux mêmes charges que le salaire ordinaire, c'est-à-dire l'impôt sur le revenu et les cotisations sociales incluant maladie et pension. Il ne bénéficie d'aucun avantage fiscal ou social particulier par rapport à une rémunération normale.

## Conditions d'exercice

Les règles relatives au versement d'un complément employeur en préretraite progressive sont les suivantes.

| Condition                    | Contenu  |
|------------------------------|--|
| Base légale de l'indemnité   | Indemnité calculée selon Art. <u>L.585-1</u> : 85/80/75 % du salaire de référence proratisé              |
| Possibilité de complément    | <b>Autorisé</b> — aucune disposition légale n'interdit un versement supérieur au minimum légal           |
| Prise en charge par le Fonds | Le Fonds ne rembourse que l'indemnité légale et les charges patronales afférentes (Art. <u>L.584-3</u> ) |
| Source du complément         | Convention collective, convention spéciale ou avenant individuel   |
| Régime fiscal et social      | Soumis aux mêmes charges que le salaire : impôt sur le revenu, cotisations maladie et pension            |
| Mention obligatoire          | Doit figurer distinctement dans le <b>bulletin de paie</b> et dans l'avenant au contrat                  |

## Modalités pratiques

La mise en place d'un complément de rémunération en préretraite progressive suit les étapes suivantes.

| Étape                               | Action RH  |
|-------------------------------------|--|
| <b>Vérification conventionnelle</b> | Contrôler si la convention collective ou la convention spéciale prévoit un niveau de maintien supérieur à la loi |
| <b>Formalisation dans l'avenant</b> | Mentionner explicitement le montant ou le taux du complément dans l'avenant au contrat de travail                |
| <b>Séparation comptable</b>         | Créer deux lignes distinctes dans le bulletin : indemnité légale (remboursable) et complément employeur          |
| <b>Calcul des charges</b>           | Appliquer les charges sociales et fiscales sur l'ensemble : indemnité + complément                               |
| <b>Déclaration <u>ADEM</u></b>      | Déclarer uniquement l'indemnité légale pour le remboursement par le Fonds pour l'emploi                          |
| <b>Contrôle annuel</b>              | Réviser le complément en cas d'indexation ou d'augmentation collective applicable                                |

## Pratiques et recommandations

Il est fortement recommandé de **formaliser le complément dans l'avenant** de préretraite progressive dès l'entrée en vigueur du dispositif, afin d'éviter toute ambiguïté sur le montant total dû au salarié. Un engagement informel ou verbal expose l'employeur à un risque de contestation devant le tribunal du travail.

Les responsables RH doivent veiller à ce que le **SIRH distingue clairement** les deux composantes de la rémunération du salarié en préretraite progressive : le salaire pour les heures travaillées, l'indemnité légale de préretraite (remboursée par le Fonds) et, le cas échéant, le complément employeur. Cette distinction est indispensable pour les déclarations sociales et le suivi comptable.

En cas de **dégressivité de l'indemnité légale** (passage de 85 % à 80 % puis 75 % à partir de la deuxième année), l'employeur doit anticiper si le complément suit ou non cette dégressivité : l'avenant doit le préciser explicitement pour éviter tout litige sur l'évolution du complément.

## Cadre juridique

| Référence                  | Objet  |
|----------------------------|--|
| <b>Art. <u>L.585-1</u></b> | Calcul de l'indemnité légale de préretraite : taux 85/80/75 % et proratisation             |
| <b>Art. <u>L.584-3</u></b> | Remboursement par le Fonds pour l'emploi limité à l'indemnité légale et charges patronales |
| <b>Art. <u>L.584-1</u></b> | Conditions d'accès via convention collective ou convention spéciale                        |
| <b>Art. <u>L.584-4</u></b> | Avenant écrit obligatoire fixant la durée de travail réduite et les modalités d'exécution  |
| <b>Art. <u>L.585-2</u></b> | Assujettissement de l'indemnité aux charges sociales et à l'impôt sur le revenu            |

Le complément de rémunération versé par l'employeur au-delà du minimum légal **ne bénéficie d'aucun avantage fiscal ou social particulier** : il est traité comme une rémunération ordinaire. L'employeur ne peut pas demander son remboursement au Fonds pour l'emploi, même si la convention collective le prévoit expressément.

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.