Un employeur peut-il licencier un salarié pendant sa préretraite progressive ?

Réponse courte

Le salarié en préretraite progressive n'est pas protégé par une **interdiction absolue de licenciement**. Son contrat demeure en vigueur, modifié par un avenant de réduction du temps de travail, et il reste soumis au droit commun du licenciement. L'employeur peut donc procéder à un licenciement pour **motif réel et sérieux** — insuffisance professionnelle, faute grave, suppression de poste — en respectant les formes et délais légaux.

Toutefois, le licenciement emporte des conséquences financières immédiates : le remboursement du Fonds pour l'emploi cesse et les obligations liées à l'**embauche compensatrice** restent exigibles. Tout licenciement motivé, même indirectement, par l'âge ou la participation au dispositif de préretraite constitue une **discrimination prohibée** au sens des articles L.251-1 et suivants du Code du travail. En cas de contestation, le salarié peut saisir le tribunal du travail pour obtenir des dommages et intérêts.

Définition

La **préretraite progressive** est un dispositif prévu aux articles L.584-1 à L.584-7 du Code du travail permettant au salarié de réduire son temps de travail à 40-60 % de la durée antérieure, avec une indemnité compensatoire financée par le Fonds pour l'emploi. Le salarié conserve la **qualité de salarié à temps partiel** pendant toute la durée de la préretraite.

Le **licenciement avec préavis** est la rupture unilatérale du contrat de travail à l'initiative de l'employeur, encadrée par les articles L.124-1 et suivants du Code du travail, qui imposent un motif réel et sérieux, une procédure préalable et le respect des délais de préavis tenant compte de l'ancienneté.

Questions fréquentes

Comment calculer le préavis et les indemnités de licenciement d'un salarié en préretraite progressive ?

Le préavis est calculé selon l'ancienneté totale du salarié, incluant la période de préretraite progressive, conformément aux articles L.124-4 à L.124-7 du Code du travail. L'indemnité de licenciement est calculée sur la base de la rémunération contractuelle, c'est-à-dire le salaire partiel effectivement versé additionné de l'indemnité de préretraite, sous réserve des dispositions conventionnelles applicables. Le service RH doit vérifier la base de calcul selon les conventions collectives éventuellement applicables.

Quelle alternative au licenciement peut être envisagée lors d'une restructuration touchant un salarié en préretraite progressive ?

Si le licenciement envisagé est lié à une restructuration ou une suppression de poste, l'employeur doit examiner la possibilité de proposer une préretraite-ajustement prévue par l'article L.582-1 du Code du travail, spécifiquement conçue pour les situations de suppression d'emplois. Ce dispositif est généralement plus avantageux pour le salarié en fin de carrière, car il évite le licenciement et assure une transition vers la pension avec une indemnité de 85 % du salaire de référence. Une médiation interne ou une convention amiable de rupture peut également être préférable.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Quelles sont les conséquences financières d'un licenciement pour l'employeur en termes de remboursement du Fonds ?

Le licenciement d'un salarié en préretraite progressive entraîne la cessation immédiate du remboursement par le Fonds pour l'emploi, car la préretraite prend fin avec la rupture du contrat. Les obligations liées à l'embauche compensatrice restent exigibles et la situation déclarative envers l'ADEM doit être régularisée immédiatement, conformément à l'article L.585-3 §1. Tout retard dans la régularisation des décomptes avec le Fonds expose l'employeur à des difficultés de récupération.

Un employeur peut-il licencier un salarié pendant sa préretraite progressive ?

Oui, le salarié en préretraite progressive ne bénéficie pas d'une protection absolue contre le licenciement. Son contrat demeure en vigueur, modifié par un avenant de réduction du temps de travail, et il reste soumis au droit commun du licenciement prévu par les articles L.124-1 et suivants du Code du travail. L'employeur peut donc licencier pour motif réel et sérieux, tel qu'une insuffisance professionnelle, une faute grave ou une suppression de poste, en respectant les formes et délais légaux.

Un licenciement motivé par l'âge ou la participation à la préretraite progressive est-il licite ?

Non, tout licenciement motivé, même indirectement, par l'âge du salarié ou par sa participation au dispositif de préretraite progressive constitue une discrimination prohibée au sens des articles L.251-1 et suivants du Code du travail luxembourgeois. La coïncidence temporelle entre la participation au dispositif et la décision de licencier peut être interprétée comme une discrimination, même si le motif formellement invoqué est économique ou disciplinaire. En cas de contestation, le salarié peut saisir le tribunal du travail pour obtenir des dommages et intérêts.

Conditions d’exercice

Les règles du licenciement s'appliquent au salarié en préretraite progressive selon les mêmes principes qu'à tout salarié à temps partiel, avec les particularités suivantes.

Aspect	Règle	Base légale
Motif licenciement	Motif réel et sérieux obligatoire (faute, suppression de poste, etc.)	Art. L.124-1 à L.124-11
Préavis	Calculé selon l'ancienneté totale (inclut la période de préretraite)	Art. L.124-4 à L.124-7
Discrimination interdite	Licenciement motivé par l'âge ou la préretraite est illicite	Art. L.251-1 et s.
Conséquences financières	Fin du remboursement Fonds pour l'emploi dès cessation de la préretraite	Art. L.584-3, L.584-7
Recours du salarié	Contestation devant le tribunal du travail dans les délais légaux	Art. L.124-12

La préretraite progressive ne confère pas une immunité de licenciement, mais tout licenciement motivé par le seul fait de la participation au dispositif serait susceptible d'être qualifié de discriminatoire au sens de l'article L.251-1.

Modalités pratiques

L'employeur envisageant un licenciement d'un salarié en préretraite progressive doit évaluer les conséquences sur plusieurs plans simultanément.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Action	Contenu	Point d'attention
Vérification du motif	S'assurer que le motif est légitime et documenté	Exclure tout lien avec l'âge ou la préretraite
Calcul de l'indemnité	Basée sur la rémunération contractuelle (salaire partiel + indemnité préretraite)	Vérifier la base de calcul selon les conventions
Notification à l'ADEM	Informer immédiatement de la fin de la préretraite	Art. L.585-3
Régularisation Fonds	Clôturer les décomptes mensuels avec l'ADEM	Art. L.586-1
Accompagnement salarié	Informer sur les droits au chômage post-licenciement	ADEM

Si le licenciement est lié à une restructuration, l'employeur doit examiner la possibilité de proposer plutôt une **préretraite-ajustement** (Art. L.582-1), qui est spécifiquement conçue pour les situations de suppression d'emplois et est généralement plus avantageuse pour le salarié en fin de carrière.

Pratiques et recommandations

Éviter tout lien apparent entre la préretraite et le licenciement est la première précaution à prendre. La coïncidence temporelle entre le dispositif de préretraite et la décision de licencier peut être interprétée comme une discrimination par âge par le tribunal du travail, même si le motif invoqué est économique ou disciplinaire.

Documenter rigoureusement le motif du licenciement avant toute procédure : fiches de suivi, avertissements préalables pour insuffisance ou faute, ou justification économique détaillée en cas de suppression de poste. Cette documentation est indispensable pour résister à une contestation devant le tribunal du travail.

Évaluer les alternatives avant de procéder au licenciement : dans la plupart des cas, un salarié en préretraite progressive est en fin de carrière et n'a que quelques années avant l'accès à la pension. Une médiation interne, un aménagement de poste ou une convention amiable de rupture peut être préférable pour toutes les parties.

Informer l'ADEM sans délai de la cessation de la préretraite et régulariser les décomptes avec le Fonds pour l'emploi : tout retard expose l'employeur à des difficultés de récupération et de régularisation des sommes versées, qui peuvent remonter jusqu'au début de la période d'indemnisation si le motif de la fin de préretraite est contesté.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.124-1 à L.124-11	Régime du licenciement avec préavis et protection contre le licenciement abusif
Art. L.124-12	Contestation du licenciement devant le tribunal du travail
Art. L.251-1 et suivants	Interdiction de discrimination fondée sur l'âge
Art. L.584-3	Conditions du concours du Fonds pour l'emploi liées au maintien du dispositif
Art. L.585-3 §1	Obligation d'information de l'ADEM en cas d'arrêt de versement
Art. L.585-6	Cessation de plein droit des droits à l'indemnité de préretraite

Le salarié en préretraite progressive peut être licencié selon le droit commun, mais tout motif lié à son âge ou à sa participation au dispositif est constitutif de discrimination prohibée. En cas de licenciement, les obligations déclaratives envers l'ADEM et la régularisation des concours du Fonds pour l'emploi restent impératives.

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.