

Un salarié en préretraite peut-il y renoncer pour reprendre le travail chez son employeur ?

Réponse courte

La réponse dépend du **type de préretraite** en cause. En **préretraite progressive** (Art. [L.584-1 ss.](#)), le salarié reste en poste à temps partiel — son temps de travail est fixé par avenant à 40–60 % de la durée antérieure (Art. [L.584-4](#)). Aucune disposition ne prévoit un retour unilatéral à temps plein : toute modification nécessite l'accord mutuel des parties et un avenant écrit.

En **préretraite-ajustement** (Art. [L.582-1 ss.](#)) et en **préretraite postés/nuit** (Art. [L.583-1 ss.](#)), le salarié a cessé toute activité. Ces dispositifs ne prévoient pas de **renonciation volontaire** permettant de reprendre le travail chez le même employeur. La cessation intervient dans les cas limitativement énumérés à l'Art. [L.585-6](#) : ouverture du droit à pension, ou reprise d'activité dépassant la **moitié du SSM** mensuel, qui entraîne la fin de plein droit de l'indemnité.

Définition

La **préretraite** est un dispositif légal luxembourgeois permettant à un salarié remplissant des conditions d'âge et d'ancienneté de réduire ou d'arrêter son activité avant l'âge de la pension, en percevant une **indemnité de préretraite** versée par l'employeur et prise en charge par le Fonds pour l'emploi. Trois régimes coexistent : la préretraite progressive (maintien à temps partiel), la préretraite-ajustement (arrêt complet lié à une restructuration) et la préretraite des salariés postés ou de nuit (arrêt complet lié aux conditions de travail).

La **cessation de l'indemnité** est encadrée par l'Art. [L.585-6](#) qui énumère des causes de cessation automatique de plein droit. Il n'existe pas de mécanisme légal de renonciation volontaire à la préretraite stricto sensu : la question du retour au travail se pose donc principalement en termes de cessation anticipée des droits et de ses conséquences pour l'employeur, le salarié et le **Fonds pour l'emploi**.

Questions fréquentes

Qu'arrive-t-il à l'indemnité de préretraite si le salarié reprend une activité sans dépasser le seuil légal ?

Une reprise d'activité dont le revenu reste à 50 % ou moins du SSM mensuel en moyenne annuelle est tolérée par la loi et n'entraîne pas la cessation de l'indemnité. Toutefois, le salarié est tenu de déclarer immédiatement cette activité à l'employeur et à l'ADEM, conformément à l'Art. [L. 585-3 §2](#), sous peine de récupération des indemnités en cas de non-déclaration.

Quelles obligations pèsent sur l'employeur si la préretraite prend fin prématurément ?

L'employeur doit informer immédiatement l'ADEM de tout arrêt du versement de l'indemnité (Art. [L. 585-3 §1](#)). En cas de fin prématurée d'une préretraite progressive, l'obligation de maintenir le salarié compensateur dans l'entreprise pendant au moins 2 ans après la fin de la préretraite continue de s'appliquer (Art. [L. 584-3 §5](#)), sous peine de suspension du remboursement par le Fonds pour l'emploi (Art. [L. 584-7](#)).

Quelles sont les causes légales de cessation de l'indemnité de préretraite prévues par l'Art. L. 585-6 ?

L'Art. L. 585-6 énumère cinq causes de cessation de plein droit : l'ouverture du droit à pension de vieillesse, à pension anticipée ou à pension d'invalidité sur demande du salarié, le décès du préretraité, et la reprise d'une activité rapportant plus de la moitié du salaire social minimum mensuel en moyenne annuelle. Aucune de ces causes ne vise une renonciation volontaire à la préretraite.

Un salarié en préretraite progressive peut-il revenir à un temps plein chez son employeur ?

Un retour à temps plein est possible uniquement par accord mutuel entre l'employeur et le salarié, formalisé par un avenant écrit au contrat de travail (Art. L. 584-4). Aucun droit unilatéral à ce retour n'est prévu par la loi. L'employeur doit par ailleurs informer l'ADEM de ce changement, et l'obligation de maintenir le salarié compensateur pendant au moins 2 ans après la fin de la préretraite continue de courir (Art. L. 584-3 §5).

Un salarié en préretraite-ajustement peut-il renoncer à celle-ci pour reprendre le travail chez son employeur ?

Non, la préretraite-ajustement et la préretraite des travailleurs postés et de nuit ne prévoient aucun mécanisme légal de renonciation volontaire permettant un retour chez le même employeur. Ces dispositifs sont conçus comme des sorties définitives du marché du travail avant la pension. L'indemnité cesse uniquement dans les cas limitativement énumérés à l'Art. L. 585-6.

Conditions d'exercice

Les règles applicables à la question du retour au travail varient selon le régime de préretraite, chaque dispositif ayant une logique propre de continuité ou de rupture de l'activité.

Régime	Situation du contrat	Retour à temps plein possible ?	Mécanisme applicable
Préretraite progressive (Art. L.584-1 ss.)	Contrat maintenu à temps partiel (40–60 % de la durée antérieure)	Possible par accord mutuel uniquement — aucun droit unilatéral	Avenant écrit au contrat (Art. L.584-4) — accord des deux parties requis
Préretraite-ajustement (Art. L.582-1 ss.)	Contrat suspendu — arrêt complet	Non prévu par la loi — cessation de l'indemnité si reprise d'activité > ½ SSM/mois	Art. L.585-6 , point 5
Préretraite postés/nuit (Art. L.583-1 ss.)	Contrat suspendu — arrêt complet	Non prévu par la loi — idem	Art. L.585-6 , point 5
Cessation automatique (tous régimes)	—	Sans objet	Ouverture droit à pension (Art. L.585-6 , points 1–3) ou décès (point 4)

Modalités pratiques

En pratique, la question du retour au travail doit être traitée en distinguant le type de préretraite et en évaluant les conséquences sur le remboursement du Fonds pour l'emploi.

Situation	Démarche	Impact Fonds pour l'emploi
Pré retraite progressive — retour à temps plein demandé	Accord mutuel entre employeur et salarié + avenant écrit + information <u>ADEM</u>	Fin de l'indemnité progressive — remboursement Fonds cesse ; l'employeur doit maintenir le salarié compensateur pendant ? 2 ans après la fin de la pré retraite (Art. <u>L.584-3 §5</u>)
Pré retraite progressive — augmentation partielle du temps	Accord mutuel + avenant + vérification que la nouvelle durée reste dans les limites légales (40–60 %)	Indemnité recalculée proportionnellement ; décompte mensuel à mettre à jour (Art. <u>L.586-1</u>)
Pré retraite-ajustement ou postés/nuit — reprise chez le même employeur	Non prévu : nécessite convention avec le ministre ayant l'Emploi ; en pratique, très difficile voire impossible	Si reprise dépassant ½ SSM/mois : cessation de plein droit de l'indemnité (Art. <u>L.585-6</u> , point 5) — remboursement Fonds cesse immédiatement
Reprise d'activité ? ½ SSM/mois (tous régimes)	Toléré légalement — l'indemnité est maintenue	Aucun impact sur le remboursement Fonds, mais déclaration obligatoire par le salarié (Art. <u>L.585-3 §2</u>)
Cessation volontaire de la pré retraite sans reprise d'emploi	Aucun mécanisme légal prévu — l'indemnité cesse uniquement dans les cas de l'Art. <u>L.585-6</u>	Employeur doit informer l' <u>ADEM</u> immédiatement (Art. <u>L.585-3 §1</u>)

Pratiques et recommandations

Distinguer impérativement le régime de pré retraite avant toute réponse au salarié : la pré retraite progressive autorise des ajustements du temps de travail par voie d'avenant, tandis que la pré retraite-ajustement et la pré retraite postés/nuit reposent sur une logique d'arrêt complet sans mécanisme légal de retour.

Informer le salarié dès le départ que l'entrée en pré retraite-ajustement ou en pré retraite postés/nuit est irréversible en l'absence de disposition légale contraire : il ne peut pas simplement « changer d'avis » et reprendre son poste. Toute reprise d'activité dépassant le seuil de la moitié du SSM mensuel fait cesser l'indemnité de plein droit (Art. L.585-6, point 5), sans possibilité de rétablissement.

Veiller à ce que le salarié admis à la pré retraite (tous régimes) déclare immédiatement à l'employeur et à l'ADEM tout changement de situation personnelle susceptible d'influer sur ses droits, conformément à l'obligation imposée par l'Art. L.585-3 §2. Le non-respect de cette obligation peut entraîner la récupération des indemnités indûment versées auprès du salarié (Art. L.585-7 §2–3).

Anticiper les conséquences sur le salarié compensateur en cas de fin anticipée de pré retraite progressive : l'Art. L.584-3 §5 impose que le salarié embauché en remplacement soit maintenu dans l'entreprise pendant au moins deux ans après la fin de la période de pré retraite. Si la pré retraite progressive prend fin prématurément, cette obligation de maintien continue à courir, sous peine de suspension du remboursement par le Fonds pour l'emploi (Art. L.584-7).

Consulter le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions en cas de situation atypique impliquant une restructuration importante ou une impossibilité de maintenir l'emploi compensateur, en vertu du pouvoir de dispense prévu à l'Art. L.584-3 §6. Une dispense temporaire ou définitive peut être accordée après consultation du Comité de conjoncture.

Cadre juridique

Référence	Objet
<u>Art. L.582-1</u>	Conditions d'entrée en préretraite-ajustement — convention avec le ministre
<u>Art. L.582-2</u>	Conditions d'âge et d'ancienneté pour la préretraite-ajustement (57 ans, 5 ans d'ancienneté)
<u>Art. L.583-1</u>	Conditions d'entrée en préretraite postés/nuit (57 ans, 20 ans de travail posté)
<u>Art. L.584-1</u>	Base légale de la préretraite progressive — convention collective ou convention spéciale
<u>Art. L.584-2</u>	Conditions d'éligibilité à la préretraite progressive (57 ans, 5 ans d'ancienneté, durée ? 75 % temps plein)
<u>Art. L.584-3</u>	Remboursement du Fonds pour l'emploi — condition d'embauche compensatrice — maintien 2 ans
<u>Art. L.584-4</u>	Avenant écrit pour la préretraite progressive — durée à temps partiel fixée à 40–60 %
<u>Art. L.584-7</u>	Suspension du remboursement Fonds si l'emploi libéré n'est pas pourvu
<u>Art. L.585-3</u>	Obligations d'information de l' <u>ADEM</u> (employeur) et de l' <u>employeur+ADEM</u> (salarié)
<u>Art. L.585-6</u>	Causes de cessation de plein droit de l'indemnité (pension, reprise activité > ½ SSM, décès)
<u>Art. L.585-7</u>	Suppression et récupération des indemnités indûment perçues
<u>Art. L.586-1</u>	Décompte mensuel — liquidation du concours du Fonds pour l'emploi

Le Code du travail luxembourgeois ne prévoit aucun mécanisme de **renonciation volontaire** à la préretraite-ajustement ou à la préretraite postés/nuit permettant un retour chez le même employeur : ces dispositifs sont conçus comme des sorties définitives du marché du travail avant la pension. Seule la **préretraite progressive** admet des ajustements du temps partiel par voie d'avenant,

sous réserve d'accord mutuel et dans les limites légales.

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.