

Quelles sont les conditions et modalités des différents régimes de préretraite au Luxembourg ?

Réponse courte

Au Luxembourg, il existe **trois régimes de préretraite** distincts depuis l'abrogation de la préretraite-solidarité en juillet 2018.

- La **préretraite-ajustement** s'applique en cas de fermeture ou restructuration d'entreprise via convention avec le Ministre du Travail.
- La **préretraite progressive** permet une réduction graduelle du temps de travail avec embauche compensatoire.
- La **préretraite pour travail posté ou de nuit** concerne les salariés ayant effectué 20 ans de travail en équipes successives ou en poste fixe de nuit.

Dans tous les cas, le salarié doit avoir **57 ans minimum, 5 ans d'ancienneté** auprès de l'employeur (réduit à 1 an en cas de faillite), et remplir les conditions pour une pension de vieillesse dans les 3 ans. L'indemnité mensuelle est versée par l'employeur avec remboursement par le Fonds pour l'emploi selon la situation économique de l'entreprise. La durée maximale est de **3 ans**, jusqu'à 63 ans (exceptionnellement 65 ans).

Définition

La **préretraite** est un dispositif de politique de l'emploi permettant une cessation anticipée d'activité avant l'âge légal de la pension (65 ans), avec versement d'une **indemnité de remplacement**. Elle se distingue de la **pension de vieillesse anticipée** qui relève de l'assurance pension. Les périodes de préretraite sont assimilées à des périodes d'assurance comptabilisées pour la pension de vieillesse. Depuis la réforme de 2017, trois régimes subsistent avec des conditions d'éligibilité spécifiques et des finalités distinctes en matière de gestion de l'emploi.

Questions fréquentes

Comment est calculée l'indemnité de préretraite au Luxembourg ?

L'indemnité (article L.585-1) est basée sur la rémunération mensuelle brute des 12 mois précédents, plafonnée à 5 fois le salaire social minimum. Elle est dégressive pour la préretraite-ajustement (85%, 80%, 75%) et versée mensuellement par l'employeur.

Comment fonctionne la préretraite progressive au Luxembourg ?

La préretraite progressive (articles L.584-1 à L.584-7) permet une réduction du temps de travail entre 40 et 60% pour les salariés occupés depuis 5 ans à au moins 75% d'un temps plein. Elle exige une embauche compensatoire obligatoire d'un demandeur d'emploi.

La préretraite-solidarité existe-t-elle encore au Luxembourg ?

Non, la préretraite-solidarité (articles L.581-1 à L.581-9) a été abrogée le 1er juillet 2018 par la loi du 30 novembre 2017. Seules subsistent les conventions signées avant cette date, avec une validité maximale de 2 à 3 ans après signature.

Qu'est-ce que la préretraite-ajustement au Luxembourg ?

La préretraite-ajustement (articles L.582-1 à L.582-3) s'applique en cas de fermeture, restructuration ou mutations technologiques. Elle nécessite une convention avec le ministre du Travail après avis du Comité de conjoncture, avec une durée maximale d'un an sauf plan social.

Quelles sont les conditions communes aux régimes de préretraite au Luxembourg ?

Le salarié doit avoir 57 ans minimum, justifier de 5 ans d'ancienneté chez l'employeur (1 an en cas de faillite), et remplir les conditions pour une pension de vieillesse dans les 3 ans suivant l'admission. L'activité rémunérée est plafonnée à 50% du SSM.

Quels régimes de préretraite existent au Luxembourg en 2026 ?

Au Luxembourg, trois régimes de préretraite subsistent depuis l'abrogation de la préretraite-solidarité en juillet 2018 : la préretraite-ajustement (restructuration), la préretraite progressive (réduction du temps de travail) et la préretraite pour travail posté ou de nuit (20 ans d'activité en horaires décalés).

Qui peut bénéficier de la préretraite pour travail posté ou de nuit au Luxembourg ?

La préretraite pour travail posté ou de nuit (articles L.583-1 à L.583-4) concerne les salariés ayant effectué 20 ans de travail posté avec au moins 20% d'heures de nuit mensuelles entre 22h et 6h, ou 15 ans sur les 25 dernières années.

Conditions d'exercice

Conditions communes aux trois régimes de préretraite :

Critère	Condition
Âge minimum	57 ans accomplis
Ancienneté	5 ans auprès de l'employeur (1 an en cas de faillite/liquidation)
Conditions de pension	Droit à pension de vieillesse ou anticipée au plus tard 3 ans après admission
Affiliation	Régime général de sécurité sociale
Interdiction	Activité rémunérée plafonnée à 50 % du SSM

Comparaison des trois régimes :

Régime	Articles	Conditions spécifiques	Durée/Âge de fin
Préretraite-ajustement	<u>L.582-1</u> à <u>L.582-3</u>	Fermeture/restructuration/mutations technologiques ; convention avec Ministre du Travail après avis Comité de conjoncture	Convention max. 1 an (sauf plan social) ; fin à 63 ans (ou 65 ans si pension < minimum)
Préretraite progressive	<u>L.584-1</u> à <u>L.584-7</u>	Occupation à 75 % min. d'un temps plein depuis 5 ans ; convention collective ou spéciale ; réduction 40-60 % ; embauche compensatoire obligatoire	6 mois avant/après admission ; maintien emploi 2 ans après fin
Préretraite travail posté/nuit	<u>L.583-1</u> à <u>L.583-4</u>	20 ans de travail posté avec poste de nuit (ou 15 ans sur les 25 dernières) ; travail de nuit = ?20 % mensuel entre 22h-6h ; poste fixe de nuit 20 ans (min. 50 % temps plein)	Remboursement 100 % par Fonds pour l'emploi

Modalités pratiques

Démarches à accomplir par les acteurs :

Acteur	Démarche
Salarié	Demande écrite à l'employeur 3 mois minimum avant l'admission
Salarié	Certificat CNAP établissant la date d'ouverture des droits
Salarié	Documents justificatifs (travail posté, ancienneté)
Employeur	Copie à la délégation du personnel
Employeur (ajustement)	Demande au Ministre 15 jours avant le Comité de conjoncture
Employeur (progressive)	Requête au Ministre via formulaire-type <u>ADEM</u>
Employeur	Consultation obligatoire de la délégation du personnel
Employeur	Affichage du relevé des salariés éligibles

Calcul et financement de l'indemnité (art. L.585-1) :

Élément	Détail
Base	Rémunération mensuelle brute moyenne des 12 mois précédents (3 mois pour certains cas)
Plafond	5 fois le salaire social minimum
Dégressivité (ajustement)	85 % / 80 % / 75 % (tranches de 12 mois)
Préretraite progressive	Prorata de la réduction du temps de travail
Versement	Par l'employeur mensuellement
Remboursement Fonds emploi	100 % (travail posté/nuit et progressive si embauche) ; 30-75 % variable (ajustement selon situation financière)
Participation entreprise	Minimum 30 % (réduit si plan de maintien homologué)

Obligations déclaratives :

Obligation	Détail
Déclaration de sortie <u>CCSS</u>	Arrêt de l'activité normale
Nouvelle affiliation	Entrée en préretraite
Mise à jour affiliation	Préretraite progressive (réduction temps de travail)
Versement direct Fonds	Possible en cas de cessation d'activité

Pratiques et recommandations

Anticipation et préparation :

- Identifiez les salariés éligibles **au moins 6 mois à l'avance** pour planifier les démarches
- Vérifiez l'**éligibilité précise** selon le régime applicable (ancienneté, conditions particulières)
- Obtenez le **certificat CNAP** suffisamment tôt pour éviter les retards
- Préparez un **calendrier détaillé** des consultations et échéances administratives

Respect des procédures :

- Consultez systématiquement la **délégation du personnel** avant toute démarche
- Respectez les **délais légaux** de demande (3 mois pour le salarié, 15 jours pour l'employeur)
- Conservez l'**ensemble des justificatifs** pendant la durée légale de conservation
- Assurez la **transparence** du processus auprès des salariés concernés

Critères de sélection :

- Établissez des **critères objectifs et transparents** en cas de choix entre plusieurs candidats
- Priorité absolue aux salariés justifiant de **480 mois d'affiliation** à l'assurance pension
- Appliquez les critères de priorité selon les règles du licenciement collectif (entreprises ?150 salariés)
- Documentez la **justification des choix** pour éviter toute contestation

Embauche compensatoire (préretraite progressive) :

- Coordonnez avec l'ADEM pour identifier les candidats éligibles
- Anticipez les délais (6 mois avant/après, prolongés pour apprentissage)
- Prévoyez un **accompagnement et formation** du remplaçant
- Planifiez le **maintien de l'emploi** sur 2 ans minimum après la préretraite

Communication :

- Expliquez clairement la **différence** entre préretraite et pension de vieillesse anticipée
- Informez les salariés des **conséquences** sur leur future pension
- Proposez un **accompagnement personnalisé** aux candidats à la préretraite
- Maintenez un **dialogue social** constructif avec la délégation du personnel

Cadre juridique

Référence	Objet
Code du travail - Livre V, Titre VIII	Cadre général des préretraites
Art. L.582-1 à L.582-3 Code du travail	Préretraite-ajustement : conditions, procédure, financement
Art. L.583-1 à L.583-4 Code du travail	Préretraite des salariés postés et de nuit : éligibilité, modalités
Art. L.584-1 à L.584-7 Code du travail	Préretraite progressive : conditions, embauche compensatoire
Art. L.585-1 à L.585-7 Code du travail	Indemnité de préretraite : calcul, versement, obligations
Loi du 30 novembre 2017	Réforme des préretraites, abrogation préretraite-solidarité
Règlement grand-ducal du 25 juin 2009	Modalités d'application des préretraites (modifié)
Art. L.513-3 Code du travail	Plan de maintien dans l'emploi
Art. 223 Code de la sécurité sociale	Pension minimale (extension jusqu'à 65 ans)

ATTENTION : Depuis le 1er juillet 2018, la **préretraite-solidarité** (articles [L.581-1](#) à [L.581-9](#)) est **abrogée**. Seules subsistent les entreprises bénéficiant de conventions collectives ou conventions ministérielles signées avant cette date (validité maximale 2-3 ans après signature).

Les trois régimes actuels ont des **conditions strictes** et ne constituent **pas un droit acquis** mais une possibilité soumise à autorisation. Le non-respect des procédures de consultation ou des conditions d'éligibilité peut entraîner la **nullité** du dispositif et l'obligation de remboursement des sommes perçues du Fonds pour l'emploi.

La **distinction fondamentale** avec la pension de vieillesse anticipée : la préretraite relève de la politique de l'emploi (Fonds pour l'emploi), tandis que la pension relève de l'assurance sociale (CNAP). Les conditions d'âge et d'affiliation sont différentes.

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.