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

Réponse courte

Au Luxembourg, **trois régimes de préretraite** subsistent depuis l'abrogation de la préretraite-solidarité au 1er juillet 2018 : la **préretraite-ajustement**, applicable en cas de fermeture ou de restructuration d'entreprise via une convention avec le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions ; la préretraite progressive, qui organise une **réduction graduelle du temps de travail** avec embauche compensatoire ; et la préretraite pour **travail posté ou de nuit**, réservée aux salariés justifiant de 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 (réduits à 1 an en cas de faillite) et remplir les conditions d'ouverture d'une pension de vieillesse ou anticipée dans les 3 ans suivant l'admission. L'indemnité mensuelle est versée par l'employeur, avec remboursement par le Fonds pour l'emploi selon le régime et la situation économique de l'entreprise. La durée maximale d'indemnisation 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.

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

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

Les trois régimes partagent un socle commun : 57 ans accomplis, 5 ans d'ancienneté et un droit à pension ouvert dans les 3 ans suivant l'admission.

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
Cumul d'activité	Revenu d'activité plafonné à 50 % du SSM par mois (art. L.585-6)

Chaque régime obéit ensuite à des conditions spécifiques.

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

Régime	Articles	Conditions spécifiques	Durée/Âge de fin
Préretraite-ajustement	L.582-1 à L.582-3	Fermeture/restructuration/mutations technologiques ; convention avec le ministre ayant l'Emploi après consultation du Comité de conjoncture	Convention max. 1 an (sauf plan social ou plan de maintien dans l'emploi) ; fin à 63 ans (ou 65 ans si pension ? pension minimale)
Préretraite progressive	L.584-1 à L.584-7	Occupation à 75 % min. d'un temps plein depuis 5 ans ; convention collective agréée ou convention spéciale ; réduction 40-60 % ; embauche compensatoire obligatoire	3 ans max. ; embauche dans les 6 mois avant/après admission ; maintien de l'emploi 2 ans après la fin
Préretraite travail posté/nuit	L.583-1 à L.583-4	20 ans de travail posté avec poste de nuit (ou 15 ans sur les 25 dernières années) ; travail de nuit = ? 20 % de la durée mensuelle entre 22h et 6h ; poste fixe de nuit 20 ans (min. 50 % d'un temps plein)	3 ans max. ; fin à 63 ans (65 ans sans droit à pension anticipée)

Modalités pratiques

La demande du salarié doit précéder l'admission d'au moins trois mois et s'accompagne d'un certificat CNAP.

Acteur	Démarche
Salarié	Demande écrite à l'employeur 3 mois minimum avant l'admission
Salarié	Certificat CNAP établissant la date d'ouverture des droits à pension
Salarié	Documents justificatifs (travail posté, ancienneté)
Employeur	Copie de la demande à la délégation du personnel
Employeur (ajustement)	Demande au ministre 15 jours avant la réunion du Comité de conjoncture
Employeur (progressive)	Requête au ministre via formulaire-type
Employeur (postés/nuit)	Relevé des salariés éligibles au ministre 1 mois avant l'ouverture des droits, après consultation de la délégation du personnel, et affichage du relevé

L'indemnité est calculée sur la rémunération des 12 derniers mois et plafonnée (art. L.585-1).

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

Élément	Détail
Base	Rémunération mensuelle brute (y compris partie variable) des 12 mois précédents ; période extensible à 18 mois sur décision ministérielle
Plafond	Plafond cotisable à l'assurance pension (5 fois le salaire social minimum)
Dégressivité	85 % / 80 % / 75 % par tranches de 12 mois (tous régimes)
Préretraite progressive	Montant adapté au prorata de la réduction du temps de travail
Versement	Par l'employeur, aux échéances normales de paie
Remboursement Fonds pour l'emploi	100 % : postés/nuit, progressive (si embauche compensatoire) et ajustement (entreprise en difficulté)
Participation entreprise (ajustement)	30 à 75 % si situation économique équilibrée (moins de 30 % uniquement avec plan de maintien dans l'emploi homologué)

Les obligations déclaratives auprès du CCSS accompagnent chaque étape du dispositif.

Obligation	Détail
Déclaration de sortie CCSS	Arrêt de l'activité normale
Nouvelle affiliation	Entrée en préretraite
Mise à jour d'affiliation	Préretraite progressive (réduction du temps de travail)
Versement direct par le Fonds	Possible en cas de cessation d'activité ou de difficultés graves (art. L.585-4)

Pratiques et recommandations

Identifiez les salariés éligibles au moins six mois à l'avance afin de planifier les démarches, d'obtenir le certificat CNAP suffisamment tôt et d'établir un calendrier détaillé des consultations et des échéances administratives.

Consultez systématiquement la délégation du personnel avant toute démarche, respectez les délais légaux (demande du salarié trois mois avant, dossier de l'employeur quinze jours avant la réunion du Comité de conjoncture) et conservez l'ensemble des justificatifs pendant la durée légale de conservation.

Établissez des critères de sélection objectifs et transparents en cas de choix entre plusieurs candidats : la priorité absolue revient aux salariés justifiant de 480 mois d'affiliation à l'assurance pension, et les règles du licenciement collectif s'appliquent dans les entreprises d'au moins 150 salariés.

Coordonnez l'embauche compensatoire de la préretraite progressive avec l'ADEM en anticipant la fenêtre de six mois avant ou après l'admission, prévoyez l'accompagnement et la formation du remplaçant et planifiez le maintien de l'emploi pendant les deux années suivant la fin du dispositif.

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

Expliquez aux salariés concernés la différence entre la préretraite et la pension de vieillesse anticipée, informez-les des conséquences sur leur future pension et 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, cessation, restitution
Loi du 30 novembre 2017	Réforme des préretraites, abrogation de la préretraite-solidarité
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)

Depuis le 1er juillet 2018, la préretraite-solidarité (articles L.581-1 à L.581-9) est abrogée et seules les conventions signées avant cette date ont continué temporairement de produire leurs effets. Les trois régimes actuels ne constituent pas un droit automatique mais une possibilité strictement encadrée, dont le non-respect des procédures peut entraîner la restitution des sommes perçues du Fonds pour l'emploi. La préretraite relève de la politique de l'emploi, tandis que la pension de vieillesse anticipée relève de l'assurance pension (CNAP).

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.