

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 fonctionne l'indemnisation de la préretraite au Luxembourg ?

L'indemnité de préretraite est versée mensuellement par l'employeur jusqu'à l'âge légal de la retraite (65 ans), pour une durée maximale de 3 ans. L'État rembourse partiellement cette allocation à l'employeur selon les modalités prévues par la loi du 17 juillet 1975.

Dans quels cas l'employeur peut-il proposer une préretraite à ses salariés ?

L'employeur peut proposer une préretraite uniquement dans le cadre d'un plan social homologué, d'un plan de maintien dans l'emploi ou d'une convention collective. Il doit obtenir l'autorisation préalable du Ministre du Travail et consulter la délégation du personnel avant la mise en œuvre du dispositif.

Où et comment l'employeur doit-il faire sa demande de préretraite ?

La demande de préretraite doit être déposée auprès de l'ADEM (Agence pour le développement de l'emploi). Le dossier doit comprendre la justification économique, la liste des salariés concernés, le calcul des allocations et les modalités de consultation du personnel.

Quelles sont les conditions d'âge et d'ancienneté pour bénéficier de la préretraite au Luxembourg ?

Pour bénéficier de la préretraite au Luxembourg, le salarié doit avoir au minimum 57 ans et justifier de 10 ans d'ancienneté continue dans l'entreprise. Il doit également être affilié au régime général de sécurité sociale et s'engager à ne pas exercer d'activité rémunérée pendant la période de préretraite.

Conditions d'exercice

Conditions communes aux trois régimes :

- **Âge minimum** : 57 ans accomplis
- **Ancienneté** : 5 ans auprès de l'employeur (réduit à 1 an en cas de faillite ou liquidation judiciaire)
- **Conditions de pension** : droit à une pension de vieillesse ou pension de vieillesse anticipée au plus tard 3 ans après l'admission
- **Affiliation** : au régime général de sécurité sociale
- **Interdiction** : pas d'activité rémunérée dépassant 50% du salaire social minimum applicable

1. Préretraite-ajustement (articles [L.582-1](#) à [L.582-3](#)) :

- **Contexte d'application** : fermeture d'entreprise, restructuration, suppressions d'emplois, mutations technologiques
- **Procédure** : convention conclue entre l'employeur et le Ministre du Travail
- **Consultation** : avis du Comité de conjoncture obligatoire
- **Durée de la convention** : maximum 1 an (exception : durée du plan social ou plan de maintien dans l'emploi)
- **Âge de fin** : 63 ans maximum (exceptionnellement 65 ans si pension inférieure au minimum légal)

2. Préretraite progressive (articles [L.584-1](#) à [L.584-7](#)) :

- **Conditions spécifiques** : occupation à 75% minimum d'un poste temps plein depuis 5 ans
- **Cadre d'application** : convention collective agréée par le Ministre ou convention spéciale avec une entreprise
- **Réduction du temps de travail** : entre 40% et 60% de la durée antérieure
- **Embauche compensatoire obligatoire** : demandeur d'emploi inscrit à l'[ADEM](#), salarié en CDI transformé, apprenti, salarié d'entreprise en difficulté
- **Délai d'embauche** : dans les 6 mois précédant ou suivant l'admission
- **Maintien de l'emploi** : 2 ans minimum après la fin de préretraite

3. Préretraite pour travail posté ou de nuit (articles [L.583-1](#) à [L.583-4](#)) :

- **Conditions spécifiques** : 20 ans de travail posté en équipes successives incluant obligatoirement un poste de nuit
- **Alternative** : 15 ans de travail posté sur les 25 dernières années
- **Définition travail de nuit** : au moins 20% du temps de travail mensuel entre 22h00 et 6h00
- **Travail fixe de nuit** : 20 ans en poste fixe de nuit (minimum 50% d'un temps plein)
- **Remboursement** : 100% par le Fonds pour l'emploi (charges patronales incluses)

Modalités pratiques

Démarche du salarié :

1. **Demande écrite** à l'employeur **3 mois minimum** avant la date présumée d'admission
2. **Certificat CNAP** établissant la date d'ouverture des droits à pension
3. **Documents justificatifs** des conditions particulières (travail posté, ancienneté)
4. **Copie à la délégation du personnel** par l'employeur

Démarche de l'employeur :

- **Pré retraite-ajustement** : demande au Ministre du Travail 15 jours avant la réunion du Comité de conjoncture
- **Pré retraite progressive** : requête au Ministre avec formulaire-type via l'[ADEM](#)
- **Consultation obligatoire** de la délégation du personnel
- **Affichage** du relevé des salariés éligibles aux entrées principales

Calcul de l'indemnité (article [L.585-1](#)) :

- **Base** : rémunération mensuelle brute moyenne des 12 mois précédant l'admission (ou 3 mois pour certains cas)
- **Plafond** : 5 fois le salaire social minimum
- **Caractère dégressif pour préretraite-ajustement** :
 - 12 premiers mois : 85% du salaire de référence
 - 12 mois suivants : 80%
 - Période restante : 75%
- **Pré retraite progressive** : montant adapté au prorata de la réduction du temps de travail

Financement :

- **Versement** : par l'employeur mensuellement
- **Remboursement par le Fonds pour l'emploi** :
 - 100% pour préretraite travail posté/nuit
 - 100% ou participation variable (30% à 75%) pour préretraite-ajustement selon situation financière
 - 100% pour préretraite progressive si embauche compensatoire effective
- **Participation de l'entreprise** : minimum 30% (réduit si plan de maintien dans l'emploi homologué)

Obligations déclaratives :

- **Déclaration de sortie** au CCSS pour l'arrêt de l'activité normale
- **Nouvelle affiliation** pour l'entrée en préretraite
- **Mise à jour** de l'affiliation pour préretraite progressive (réduction temps de travail)
- **Versement direct possible** par le Fonds en cas de cessation d'activité de l'entreprise

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
Articles L.582-1 à L.582-3	Préretraite-ajustement : conditions, procédure, financement
Articles L.583-1 à L.583-4	Préretraite des salariés postés et de nuit : éligibilité, modalités
Articles L.584-1 à L.584-7	Préretraite progressive : conditions, embauche compensatoire
Articles L.585-1 à L.585-7	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)
Article L.513-3 Code du travail	Plan de maintien dans l'emploi (référence pour conditions particulières)
Code de la sécurité sociale, art. 223	Pension minimale (référence pour 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.