

Comment accéder à la préretraite progressive au Luxembourg ?

Réponse courte

Pour bénéficier de la **préretraite progressive** au Luxembourg, le salarié du secteur privé doit remplir trois conditions principales : avoir au moins **57 ans**, être occupé depuis **5 ans minimum** à raison d'au moins **75 % d'un temps plein** dans l'entreprise, et avoir droit à une pension de vieillesse ou anticipée au plus tard **3 ans après** le début de l'indemnisation.

L'entreprise doit être **éligible** via une convention collective ou une convention spéciale avec le ministre de l'Emploi. Le salarié accepte une réduction de son temps de travail entre **40 % et 60 %** de sa durée antérieure. La demande s'introduit auprès de l'**employeur** 3 mois avant le départ souhaité. L'indemnité compense proportionnellement la perte de salaire et est remboursée à l'employeur par le Fonds pour l'emploi si les conditions sont respectées.

Définition

La **préretraite progressive** est un dispositif d'**emploi et de transition professionnelle** permettant aux salariés proches de la retraite de réduire progressivement leur temps de travail tout en percevant une **indemnité compensatoire**. Elle se distingue de la pension de vieillesse anticipée car elle relève du droit du travail et constitue un **instrument de prévention du chômage**.

Les périodes d'indemnisation sont assimilées à des années d'assurance comptabilisées pour la pension de vieillesse. Ce mécanisme facilite le passage graduel vers la retraite tout en favorisant l'**embauche de demandeurs d'emploi** sur les postes libérés.

Questions fréquentes

Combien de temps dure la préretraite progressive au Luxembourg ?

La préretraite progressive dure au maximum 3 ans. L'indemnité cesse à 63 ans si le salarié a droit à la pension de vieillesse anticipée, ou au plus tard à 65 ans pour les salariés sans droit à pension anticipée.

Comment est calculée l'indemnité de préretraite progressive ?

L'indemnité est basée sur la rémunération annuelle brute des 12 mois précédents, proportionnelle à la réduction du temps de travail, plafonnée à 5 fois le SSM. Elle est dégressive : 85% (1ère année), 80% (2e année), 75% (3e année) de la base.

Comment introduire une demande de préretraite progressive au Luxembourg ?

Le salarié introduit une demande écrite auprès de l'employeur au plus tard 3 mois avant la date d'admission, avec un certificat CNAP indiquant l'ouverture des droits à pension et les justificatifs des périodes d'occupation dans l'entreprise.

Faut-il un avenant au contrat de travail pour la préretraite progressive ?

Oui, la réduction du temps de travail fait l'objet d'un avenant écrit précisant le nouveau taux d'occupation entre 40 et 60%, la durée et les modalités d'exécution. L'article L.121-7 sur les modifications substantielles ne s'applique pas pour cette seule réduction.

L'embauche compensatoire est-elle obligatoire pour la préretraite progressive ?

Oui, le Fonds pour l'emploi rembourse l'employeur uniquement s'il justifie l'embauche dans les 6 mois d'un chômeur indemnisé ou d'un demandeur d'emploi inscrit à l'ADEM depuis 3 mois minimum, en CDI ou contrat d'apprentissage, selon l'article L.584-3.

Quelle entreprise peut proposer la préretraite progressive au Luxembourg ?

L'entreprise doit être éligible via une convention collective agréée (droit acquis pour le salarié) ou une convention spéciale avec le ministre de l'Emploi (accord employeur requis). Travailleurs indépendants, fonctionnaires et agents du secteur public sont exclus du dispositif.

Quelles sont les conditions pour bénéficier de la préretraite progressive au Luxembourg ?

Le salarié doit avoir 57 ans minimum, 5 ans d'ancienneté à raison d'au moins 75% d'un temps plein, et avoir droit à une pension de vieillesse au plus tard 3 ans après le début de l'indemnisation. Il accepte une réduction de 40 à 60%.

Conditions d'exercice

Les conditions à respecter sont synthétisées dans les tableaux ci-dessous :

Conditions individuelles du salarié :

Critère	Condition
Âge minimum	57 ans accomplis
Ancienneté	5 années minimum dans l'entreprise
Taux d'occupation	75 % min. d'un temps plein au cours des 5 dernières années
Droit à pension	Ouverture dans un délai max. de 3 ans après l'indemnisation
Statut	Salarié du secteur privé affilié obligatoirement
Réduction TTT	Entre 40 % et 60 % de la durée antérieure

Conditions liées à l'entreprise :

Modalité	Détail
Convention collective agréée	Admission = droit acquis pour le salarié
Convention spéciale (Ministre)	Admission = accord de l'employeur requis (avis DP)
Embauche compensatoire	Obligatoire pour obtenir le remboursement

Exclusions : travailleurs **indépendants**, **fonctionnaires** et agents du secteur public.

Modalités pratiques

Procédure de demande :

Le salarié introduit une **demande écrite** auprès de l'**employeur** au plus tard **3 mois avant** la date présumée d'admission à la préretraite progressive.

Documents à joindre :

- **Certificat** établi par les organismes compétents de la sécurité sociale (CNAP) indiquant la date d'ouverture des droits à pension de vieillesse ou pension de vieillesse anticipée
- Justificatifs des périodes d'occupation dans l'entreprise

Conclusion d'un avenant au contrat de travail :

La réduction du temps de travail fait l'objet d'un **avenant écrit** au contrat de travail précisant :

- Le nouveau **taux d'occupation** (entre 40 % et 60 % de la durée antérieure)
- La **durée** de la préretraite progressive
- Les **conditions et modalités d'exécution** du nouveau régime de travail

L'article L.121-7 du Code du travail (relatif aux modifications substantielles du contrat) n'est pas applicable pour cette seule réduction liée à la préretraite progressive.

Démarches administratives de l'employeur :

Pour les entreprises couvertes par convention collective :

- L'employeur sollicite le concours du **Fonds pour l'emploi** via le ministre de l'Emploi sur formulaire-type

Pour les entreprises avec convention spéciale :

- L'employeur présente un relevé des salariés remplissant les conditions au ministre de l'Emploi, après consultation de la délégation du personnel, au plus tard **1 mois avant** l'ouverture des droits

Mise à jour des affiliations au CCSS :

Une fois la date d'entrée en préretraite établie :

- Mise à jour de la **déclaration d'affiliation** du salarié reflétant la réduction du temps de travail
- **Nouvelle affiliation** pour l'entrée du salarié en préretraite progressive

Embauche compensatoire obligatoire :

Le Fonds pour l'emploi rembourse l'employeur **uniquement** si celui-ci justifie l'embauche effective (dans les 6 mois avant ou après le départ en préretraite) :

- D'un ou plusieurs **chômeurs indemnisés** ou **demandeurs d'emploi** inscrits depuis au moins 3 mois à l'ADEM
- Sous contrat à **durée indéterminée** (temps plein ou temps partiel) ou **contrat d'apprentissage**
- Pour pourvoir au minimum la fraction du poste libérée par la réduction du temps de travail

Maintien obligatoire pendant au moins **2 ans** après la fin de la préretraite du poste à temps plein et du salarié embauché (ou d'un autre demandeur d'emploi).

Calcul de l'indemnité de préretraite progressive :

Élément	Détail
Base de calcul	Rémunération annuelle brute des 12 mois précédant l'indemnisation
Montant	Proportionnel à la réduction du temps de travail (ex : réduction de 50 % = indemnité de 50 % du salaire antérieur)
Plafond	5 fois le salaire social minimum pour salariés non qualifiés
Versement	Par l'employeur (remboursement par le Fonds pour l'emploi si conditions remplies)
Durée	Maximum 3 ans
Dégressivité	Perte progressive de 5 % par an : 85 % (1ère année), 80 % (2ème année), 75 % (3ème année) de la base de calcul
Régime fiscal et social	Soumise aux charges sociales et fiscales (sauf cotisations AAA et CAE)

Fin de l'indemnisation :

L'indemnité cesse automatiquement :

- À **63 ans** si droit à pension de vieillesse anticipée
- À **65 ans** maximum pour les salariés sans droit à pension anticipée
- En cas d'exercice d'une activité rémunérée dépassant la moitié du salaire social minimum applicable par mois sur une année civile
- En cas d'admission à une pension d'invalidité

Pratiques et recommandations

Pour les responsables RH :

- Vérifiez l'**éligibilité de votre entreprise** : consultez votre convention collective ou envisagez une convention spéciale avec le ministre de l'Emploi
- Informez les salariés éligibles des **critères d'accès** et des **impacts sur leur pension** future
- Établissez un **avenant contractuel précis** détaillant le nouveau régime de travail, la durée et l'indemnité
- Planifiez la **transmission des compétences** entre le salarié en préretraite progressive et le nouveau recruté
- Respectez l'**égalité de traitement** entre salariés remplissant les conditions
- Assurez une **traçabilité documentaire** complète (demandes, certificats CNAP, avenants, déclarations CCSS, justificatifs d'embauche)

Gestion des embauches compensatoires :

- Identifiez les **profils prioritaires** selon les critères légaux (chômeurs ADEM, demandeurs d'emploi depuis 3 mois minimum)
- Respectez les **délais** de 6 mois avant/après pour la prise en compte des embauches
- Garantisiez le **maintien du poste** et de l'emploi pendant au moins 2 ans après la fin de la préretraite
- Présentez les **décomptes mensuels** au Fonds pour l'emploi dans les 6 mois suivant chaque mois concerné (sous peine de forclusion)

Communication et accompagnement :

- Organisez des **sessions d'information** pour expliquer les différences entre préretraite progressive et pension anticipée
- Accompagnez les salariés dans l'obtention du **certificat CNAP** nécessaire à la demande
- Conseillez sur l'**optimisation fiscale** du dispositif (double fiche de retenue d'impôt)
- Prévoyez les **ajustements organisationnels** liés à la réduction du temps de travail

En cas de modification :

Toute modification du régime de préretraite progressive nécessite :

- Un **nouvel avenant** au contrat de travail
- Une **notification au Fonds pour l'emploi** via le ministre de l'Emploi
- Une mise à jour des **déclarations d'affiliation CCSS**

Cadre juridique

Référence	Objet
Code du travail - Livre V, Titre VIII, Chapitre IV	Préretaire progressive
Art. L.584-1 Code du travail	Éligibilité des entreprises (convention collective ou spéciale)
Art. L.584-2 Code du travail	Conditions d'admission du salarié (âge, occupation, pension)
Art. L.584-3 Code du travail	Remboursement par le Fonds pour l'emploi et embauche compensatoire
Art. L.584-4 Code du travail	Avenant au contrat et réduction du temps de travail (40-60 %)
Art. L.584-5 Code du travail	Critères de priorité d'admission
Art. L.584-6 Code du travail	Procédure de demande au Fonds pour l'emploi
Art. L.584-7 Code du travail	Suspension du remboursement en cas de non-occupation
Art. L.585-1 Code du travail	Modalités de calcul de l'indemnité de préretraite
Art. L.121-4 Code du travail	Modification du contrat de travail (avenant)
Art. L.251-1 Code du travail	Non-discrimination et égalité de traitement
Circulaires ADEM	Embauche compensatoire et remboursement

Sources officielles consultées :

- Code du travail consolidé au 28 juin 2025 (version en vigueur en 2026) (legilux.public.lu)
- Guichet.lu - Portail des démarches administratives
- CNAP - Caisse nationale d'assurance pension
- CCSS - Centre commun de la sécurité sociale

Points de vigilance essentiels :

L'admission à la préretraite progressive n'est **pas automatique**. Dans les entreprises avec convention collective agréée, c'est un **droit acquis** pour le salarié remplissant les conditions. Dans les entreprises avec convention spéciale, l'**accord de l'employeur** est requis, qui peut refuser pour des raisons objectives et justifiées.

Le remboursement par le Fonds pour l'emploi est **conditionnel** : l'employeur doit impérativement justifier d'une embauche compensatoire effective d'un demandeur d'emploi, sous peine de ne pas bénéficier du remboursement de l'indemnité et des charges sociales.

La préretraite progressive se distingue de la **pension de vieillesse anticipée** : elle relève du droit du travail et constitue un instrument de politique d'emploi, non un dispositif de retraite. Les périodes sont néanmoins comptabilisées pour la pension future.

Assurez une **égalité de traitement** absolue entre tous les salariés remplissant les conditions d'accès, conformément à l'article L.251-1 du Code du travail.

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.