

Quelle est la différence entre préretraite-ajustement et préretraite progressive au Luxembourg ?

Réponse courte

La **préretraite-ajustement** est un dispositif d'aide à la restructuration d'entreprise permettant aux salariés de cesser totalement leur activité avant l'âge légal de la retraite, avec rupture du contrat de travail et versement d'une indemnité de préretraite. Elle s'inscrit dans le cadre d'un plan social ou d'une restructuration et nécessite une convention homologuée par le ministre du Travail. Le salarié ne peut exercer aucune activité professionnelle pendant cette période.

La **préretraite progressive** permet au salarié âgé d'au moins 57 ans de réduire son temps de travail tout en maintenant son contrat à temps partiel. Le salarié perçoit une rémunération réduite complétée par une indemnité de préretraite, et continue de cotiser à l'assurance pension sur la base de son ancien salaire. Ce dispositif facilite la transition vers la retraite tout en permettant un remplacement progressif dans l'entreprise.

Les deux dispositifs se distinguent par leur finalité : la préretraite-ajustement vise à accompagner des restructurations avec cessation complète d'activité, tandis que la préretraite progressive permet une réduction progressive du temps de travail en fin de carrière. Ils requièrent tous deux l'intervention du Fonds pour l'emploi et s'inscrivent dans des mesures de politique d'emploi.

Définition

Au Luxembourg, il existe plusieurs formes de préretraite régies par le Code du travail. La **préretraite-ajustement** et la **préretraite progressive** sont deux dispositifs distincts permettant aux salariés du secteur privé de quitter ou de réduire leur activité professionnelle avant l'âge légal de la retraite.

La **préretraite-ajustement** (articles [L.582-1](#) et suivants du Code du travail) est une mesure d'accompagnement social des restructurations d'entreprise. Elle implique une cessation totale d'activité avec rupture du contrat de travail et versement d'une indemnité de préretraite jusqu'à l'ouverture des droits à pension.

La **préretraite progressive** (articles [L.584-1](#) et suivants du Code du travail) permet une réduction du temps de travail avec maintien du contrat à temps partiel. Le salarié continue de travailler à temps réduit tout en percevant une indemnité compensatrice, facilitant ainsi une transition progressive vers la retraite.

Conditions d'exercice

Critère	Prétraite-ajustement	Prétraite progressive
Âge minimum	Variable selon convention (généralement 57 ans)	57 ans accomplis minimum
Ancienneté requise	Selon convention collective	5 ans minimum sur poste à 75% d'un temps plein
Cadre juridique	Convention collective ou convention spéciale homologuée	Convention collective ou convention spéciale agréée
Accord entreprise	Dans cadre restructuration/plan social	Entreprise éligible selon convention
Condition pension	Droit à pension vieillesse ou anticipée	Droit à pension vieillesse ou anticipée après période
Durée maximale	Jusqu'à 63 ans (ou 65 ans selon cas)	3 ans maximum (jusqu'à 65 ans si pas de pension anticipée)

Prétraite-ajustement : S'applique dans le cadre d'une fermeture d'entreprise, d'une restructuration ou pour éviter des licenciements. Elle nécessite une convention collective de travail ou une convention spéciale conclue avec le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions, homologuée conformément à l'article [L.582-1](#) du Code du travail.

Prétraite progressive : Le salarié doit être occupé dans une entreprise éligible en vertu d'une convention collective agréée ou d'une convention spéciale conclue avec le ministre (article [L.584-1](#)). Il doit remplir les conditions d'ouverture du droit à la pension de vieillesse ou anticipée après la période de prétraite (article [L.584-2](#)).

Modalités pratiques

Prétraite-ajustement :

Le contrat de travail est **rompu**. Le salarié perçoit une **indemnité mensuelle de prétraite** calculée selon l'article [L.585-1](#) du Code du travail, versée par l'employeur avec remboursement par le Fonds pour l'emploi. Le montant de l'indemnité est fixé par la convention applicable.

Le Fonds pour l'emploi rembourse l'intégralité des charges à l'employeur, y compris la part patronale des charges sociales (article [L.582-3](#)). Toutefois, une entreprise en situation économique et financière équilibrée peut être tenue de participer aux charges à hauteur de 30% à 75% de l'indemnité.

Le bénéficiaire **ne peut exercer aucune activité professionnelle rémunérée** pendant la période de prétraite-ajustement. La durée maximale d'indemnisation ne peut dépasser trois années entre le 57^{ème} anniversaire et 63 ans accomplis (ou 65 ans pour certains cas).

Préretraite progressive :

Le contrat de travail est **maintenu à temps partiel**. La durée de travail doit être égale à **40% au moins et 60% au plus** de la durée de travail antérieure (article [L.584-4](#)). Un avenant écrit au contrat formalise cette réduction.

Le salarié perçoit une rémunération correspondant à son temps de travail réduit, **complétée par une indemnité de préretraite** calculée au prorata de la réduction du temps de travail (article [L.585-1](#), paragraphe 7). Cette indemnité est versée par l'employeur avec remboursement du Fonds pour l'emploi.

Avantage majeur : Le salarié continue de **cotiser à l'assurance pension sur la base de son ancien salaire à temps plein**, préservant ainsi intégralement ses droits à pension future.

La préretraite progressive nécessite une **embauche compensatrice** d'un demandeur d'emploi pour occuper le poste libéré par la réduction du temps de travail (article [L.584-3](#)).

Pratiques et recommandations

Pour la préretraite-ajustement :

- Anticiper les besoins dans le cadre d'une restructuration et consulter les représentants du personnel
- Définir clairement les critères d'éligibilité dans la convention collective ou spéciale
- Vérifier l'homologation de la convention par le ministre du Travail avant tout départ
- Informer les salariés concernés sur les conséquences de la rupture du contrat
- Respecter l'égalité de traitement entre les salariés éligibles
- Constituer un dossier complet pour chaque demande auprès de l'[ADEM](#)

Pour la préretraite progressive :

- Formaliser par avenant écrit les modalités de réduction du temps de travail
- Organiser le remplacement progressif du salarié par un demandeur d'emploi
- Vérifier l'éligibilité de l'entreprise (convention collective ou convention spéciale)
- Consulter la délégation du personnel conformément à l'article [L.584-1](#)
- Planifier la transition organisationnelle liée à la réduction du temps de travail
- Assurer un suivi régulier des situations individuelles
- Garantir le maintien du salarié embauché pendant au moins 2 ans après la fin de la préretraite (article [L.584-3](#), paragraphe 5)

Dans tous les cas, les employeurs doivent respecter les obligations de traçabilité et d'information prévues aux articles [L.414-3](#) et [L.414-4](#) du Code du travail.

Cadre juridique

Référence	Objet
Articles L.582-1 à L.582-3 du Code du travail	Préretraite-ajustement : conditions d'éligibilité, conventions, participation du Fonds pour l'emploi
Articles L.584-1 à L.584-7 du Code du travail	Préretraite progressive : conditions d'admission, modalités, embauche compensatrice
Articles L.585-1 à L.585-6 du Code du travail	Indemnité de préretraite : calcul, charges sociales, droits et obligations
Loi modifiée du 23 juillet 2015	Modifications des dispositions relatives à la préretraite progressive
Loi du 30 novembre 2017	Modifications des articles L.582-2 , L.584-2 , L.584-4 , L.585-1 et L.585-4
Articles L.241-1 et suivants du Code du travail	Égalité de traitement
Articles L.414-3 et L.414-4 du Code du travail	Traçabilité et obligations d'information
Code de la sécurité sociale, art. 223	Pension minimale (référence pour certaines extensions de préretraite)

La terminologie "préretraite conventionnelle" n'est pas utilisée dans le Code du travail luxembourgeois actuel. Les dispositifs légaux sont la **préretraite-ajustement**, la **préretraite des salariés postés et de nuit** (articles [L.583-1](#) et suivants), et la **préretraite progressive**.

Avant d'engager toute procédure de préretraite, il est impératif de vérifier l'existence d'une convention collective ou convention spéciale applicable, de s'assurer de l'éligibilité de chaque salarié au regard des critères légaux, et de garantir la conformité avec les exigences du ministre du Travail et de l'[ADEM](#).

Les conditions d'âge, d'ancienneté et de durée varient selon le type de préretraite et selon les conventions applicables. Une consultation préalable des textes légaux et conventionnels en vigueur est indispensable.

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.