

Un accord collectif est-il nécessaire pour mettre en place une préretraite au Luxembourg ?

Réponse courte

La mise en place d'une **préretraite-ajustement** exige impérativement une **convention conclue avec le ministre du Travail**, après consultation du Comité de conjoncture. Cette convention doit être négociée dans le cadre d'une fermeture d'entreprise, d'une restructuration ou de mutations technologiques entraînant des suppressions d'emplois. L'employeur ne peut pas décider unilatéralement d'instaurer ce dispositif.

Pour la **préretraite progressive**, un **accord collectif agréé par le ministre** ou une **convention spéciale conclue avec le ministre** est obligatoire. La préretraite des salariés postés et de nuit ne nécessite pas de convention préalable avec le ministre, mais impose une consultation de la délégation du personnel avant chaque décision d'admission individuelle. Dans tous les cas, l'employeur ne peut pas mettre en place une préretraite sans validation ministérielle ou accord collectif homologué.

Définition

La **préretraite** au Luxembourg désigne un dispositif permettant à certains salariés de cesser leur activité professionnelle avant l'âge légal de la retraite tout en percevant une indemnité de remplacement. Depuis l'abrogation de la préretraite-solidarité en juillet 2018, trois régimes subsistent : la **préretraite-ajustement** (liée aux restructurations et fermetures d'entreprises), la **préretraite des salariés postés et de nuit** (pour les travailleurs en équipes successives ou de nuit), et la **préretraite progressive** (permettant une réduction du temps de travail avec compensation financière).

Chaque régime répond à des conditions spécifiques et nécessite systématiquement une intervention soit du ministre du Travail, soit d'un accord collectif homologué, soit d'une consultation formelle de la délégation du personnel. L'objectif est d'encadrer strictement ces dispositifs pour éviter les abus et garantir leur utilisation dans des situations économiquement ou socialement justifiées.

Conditions d'exercice

Pour la **préretraite-ajustement**, l'employeur doit obtenir une **convention avec le ministre du Travail** après consultation du Comité de conjoncture. Cette convention n'est accordée qu'en cas de fermeture d'entreprise, de restructuration entraînant des suppressions d'emplois, ou de transformations d'emplois dues à des mutations technologiques. La convention a une durée de validité maximale d'un an, sauf dans le cadre d'un plan social ou d'un plan de maintien dans l'emploi où elle peut s'aligner sur la durée du plan. L'employeur doit démontrer la nécessité économique du recours à la préretraite. Le salarié concerné doit être âgé d'au moins 57 ans et justifier d'une ancienneté minimale de 5 ans dans l'entreprise (réduite à 1 an pour les salariés provenant d'entreprises en faillite).

Pour la **pré retraite progressive**, une **convention collective de travail prévoyant expressément ce dispositif et agréée par le ministre** est obligatoire. À défaut de convention collective, l'employeur doit conclure une **convention spéciale directement avec le ministre du Travail**. Le salarié doit répondre aux conditions d'âge (57 ans minimum) et d'ancienneté (5 ans). L'embauche compensatoire d'un remplaçant est obligatoire pour bénéficier du remboursement par le Fonds pour l'emploi.

Pour la **pré retraite des salariés postés et de nuit**, aucune convention ministérielle n'est requise au niveau de l'entreprise. Cependant, chaque décision d'admission individuelle est prise par le ministre du Travail sur présentation d'un relevé par l'employeur, **après consultation obligatoire de la délégation du personnel**. Le salarié doit avoir 57 ans accomplis, justifier de 5 ans d'ancienneté et avoir effectué au moins 20 ans de travail posté par équipes successives ou de nuit.

Modalités pratiques

Pour mettre en place une **pré retraite-ajustement**, l'employeur formule une demande motivée auprès du ministre du Travail en expliquant la situation économique justifiant le recours à ce dispositif (restructuration, fermeture, mutations technologiques). Le Comité de conjoncture examine la demande, analyse la situation financière de l'entreprise et propose un taux de participation de l'employeur au coût de la pré retraite (entre 30% et 75% selon la santé financière de l'entreprise). Une convention est ensuite conclue entre l'employeur et le ministre, précisant le nombre de salariés concernés, la durée de validité et les modalités d'application. Cette convention doit être renouvelée annuellement sauf exceptions liées aux plans sociaux.

Pour la **pré retraite progressive**, l'employeur vérifie d'abord si une convention collective applicable à l'entreprise prévoit ce régime et a été agréée par le ministre. Dans l'affirmative, il peut appliquer les dispositions prévues. À défaut, l'employeur négocie une convention spéciale avec le ministre du Travail en définissant les modalités, les critères de priorité et les conditions d'embauche compensatoire. Un avenant au contrat de travail du salarié concerné fixe la réduction du temps de travail (entre 40% et 60% de la durée antérieure).

Pour la **pré retraite des salariés postés et de nuit**, le salarié introduit une demande écrite auprès de l'employeur au moins 3 mois avant la date présumée d'admission, accompagnée d'un certificat de la CNAP attestant de la date d'ouverture de ses droits à pension. L'employeur consulte la délégation du personnel, puis présente un relevé au ministre du Travail au moins 1 mois avant l'ouverture des droits. Le ministre prend la décision d'admission individuelle après vérification des conditions.

Dans tous les régimes, l'indemnité de pré retraite est calculée sur la base de la rémunération mensuelle brute des 3 derniers mois (période pouvant être étendue à 18 mois sur demande). Le Fonds pour l'emploi rembourse à l'employeur tout ou partie des charges selon le régime et la situation financière de l'entreprise.

Pratiques et recommandations

Il est fortement recommandé d'**anticiper les démarches** plusieurs mois avant la mise en œuvre effective d'une pré retraite. Pour la pré retraite-ajustement, prévoir au minimum 6 mois pour la négociation avec le ministre et l'instruction du dossier par le Comité de conjoncture. Constituer un dossier complet avec analyse économique,

prévisions d'emploi, justificatifs de la situation financière et plan de restructuration ou de maintien dans l'emploi.

Pour la préretraite progressive, vérifier l'existence et la validité d'une convention collective agréée avant d'entamer toute démarche. En l'absence de convention collective applicable, prévoir des délais conséquents pour négocier une convention spéciale avec le ministre.

Dans tous les cas, **consulter formellement la délégation du personnel** avant toute demande auprès du ministre du Travail. Documenter cette consultation par un procès-verbal écrit conservé dans les dossiers RH. Respecter scrupuleusement les critères d'éligibilité des salariés et les délais légaux de notification.

Il est conseillé de faire appel à un **conseil spécialisé en droit du travail luxembourgeois** pour sécuriser les démarches, rédiger les conventions et éviter tout risque de refus ministériel ou de contentieux ultérieur. Maintenir une communication transparente avec les salariés concernés sur les conditions et le calendrier de mise en œuvre.

Cadre juridique

Référence	Objet
Code du travail, Livre V, Titre VIII	Régimes de préretraite
Article <u>L.582-1</u>	Convention pour la préretraite-ajustement
Articles <u>L.582-2</u> et <u>L.582-3</u>	Conditions d'admission et remboursement préretraite-ajustement
Article <u>L.583-1</u>	Conditions préretraite salariés postés et de nuit
Articles <u>L.583-3</u> et <u>L.583-4</u>	Procédure et décision ministérielle pour salariés postés/nuit
Article <u>L.584-1</u>	Accord collectif ou convention spéciale pour préretraite progressive
Articles <u>L.584-2</u> à <u>L.584-7</u>	Modalités de la préretraite progressive
Article <u>L.585-1</u>	Calcul de l'indemnité de préretraite
Article <u>L.414-3</u>	Consultation de la délégation du personnel
Loi du 30 novembre 2017	Abrogation de la préretraite-solidarité (effet au 1er juillet 2018)

L'absence de convention ministérielle ou d'accord collectif homologué rend impossible la mise en place d'un régime de préretraite-ajustement ou de préretraite progressive. Toute procédure engagée sans respecter ces exigences expose l'employeur à un refus du Fonds pour l'emploi de rembourser les indemnités versées, à des sanctions administratives et à des risques de contentieux pour non-respect des obligations légales.

La **préretraite-solidarité** a été définitivement abrogée au 1er juillet 2018 et ne peut plus être mise en place, sauf dispositions transitoires exceptionnelles ayant pris fin en 2020 pour certaines conventions collectives signées avant juillet 2018.

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.