L'employeur peut-il recruter une personne en préretraite pour un poste temporaire ?

Réponse courte

Le recrutement d'une personne en **préretraite** pour un poste temporaire est possible uniquement si la rémunération ne dépasse pas **la moitié du salaire social minimum** applicable au bénéficiaire (art. L.585-6 du Code du travail). Ce seuil s'apprécie par mois sur une année civile. Tout dépassement entraîne la **cessation de plein droit** du droit à l'indemnité de préretraite.

Pour les employeurs, un contrat de travail (CDI, CDD, intérim) peut donc être proposé à un préretraité, mais la rémunération mensuelle brute ne peut excéder environ **1 385,67 €** (50 % du SSM non qualifié, soit 2 771,33 € depuis le 1er juin 2026). Si l'emploi proposé dépasse ce seuil, le candidat devra d'abord **renoncer formellement** à son indemnité de préretraite avant toute embauche.

Les responsables RH doivent vérifier systématiquement le statut du candidat et s'assurer que la proposition salariale reste dans les limites légales. Les indemnités indûment perçues sont **restituées** au profit du Fonds pour l'emploi, avec d'éventuelles poursuites judiciaires en cas de fraude.

Définition

La **préretraite** au Luxembourg est un dispositif de politique de l'emploi permettant à un salarié de cesser son activité professionnelle avant l'âge légal de la retraite (65 ans), tout en percevant une allocation spécifique. Trois régimes existent : la **préretraite-ajustement**, réservée aux entreprises en difficulté (restructuration, fermeture, mutations technologiques) et accordée par convention avec le ministre ayant l'Emploi ; la **préretraite des salariés postés et de nuit**, pour les carrières en horaires décalés ; et la préretraite progressive, qui organise une réduction du temps de travail de 40 % à 60 % avec maintien partiel de l'activité. La préretraite-solidarité est abrogée depuis le 1er juillet 2018.

Pendant la période de préretraite, le bénéficiaire perçoit une **indemnité dégressive** (85 %, 80 % puis 75 %) versée par l'employeur et remboursée totalement ou partiellement par le Fonds pour l'emploi selon le régime. La durée maximale d'indemnisation est de 3 ans, jusqu'à l'ouverture des droits à la pension de vieillesse ou anticipée.

Questions fréquentes

Comment vérifier le statut d'un candidat préretraité avant embauche ?

Le recruteur doit demander une attestation confirmant le statut du candidat. En cas de préretraite, obtenir une confirmation écrite du montant de l'indemnité perçue. Conserver ces justificatifs et la fiche de paie dans le dossier du salarié pour démontrer le respect du seuil légal.

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

Peut-on recruter une personne en préretraite au Luxembourg ?

Oui, le recrutement d'une personne en préretraite est possible si la rémunération ne dépasse pas la moitié du salaire social minimum applicable. Ce seuil s'applique sur une année civile, calculé par mois. Tout dépassement entraîne automatiquement la perte du droit à l'indemnité de préretraite.

Que se passe-t-il si on dépasse le seuil de 50% du SSM avec un préretraité ?

Le dépassement du seuil entraîne la perte immédiate du droit à l'indemnité de préretraite, l'obligation de rembourser les allocations indûment perçues, ainsi que d'éventuelles sanctions administratives et pénales. Le candidat doit alors renoncer formellement à son statut avant toute embauche.

Quel salaire maximum verser à une personne en préretraite au Luxembourg ?

La rémunération mensuelle brute ne peut excéder 50% du salaire social minimum non qualifié, soit environ 1 350 € brut en 2026. Ce plafond s'applique à tous les revenus professionnels cumulés (salariés ou indépendants), au Luxembourg ou à l'étranger.

Quel type de contrat proposer à un préretraité au Luxembourg ?

Tous les types de contrats sont possibles : CDI, CDD ou intérim. La condition essentielle est que la rémunération mensuelle reste sous le seuil de 50% du salaire social minimum. Privilégier des contrats à temps très partiel ou des missions ponctuelles.

Quelles sont les déclarations sociales pour un préretraité avec activité complémentaire ?

Le salarié en préretraite avec activité complémentaire reste affilié à la sécurité sociale luxembourgeoise. L'employeur effectue les déclarations habituelles auprès du CCSS pour la nouvelle activité tout en respectant l'engagement de plafond du salarié.

Quels postes proposer à un préretraité au Luxembourg ?

Privilégier des missions de conseil ponctuel, mentorat à temps très partiel ou projets spécifiques de courte durée pour valoriser l'expertise sans dépasser le plafond. Si les compétences sont essentielles à plein temps, planifier le recrutement après la fin de la préretraite (3 ans maximum).

Conditions d’exercice

Le bénéficiaire d'une indemnité de préretraite peut exercer une **activité professionnelle rémunérée**, sous réserve de respecter un plafond de revenus strict :

Critère	Seuil autorisé	Conséquences du dépassement
Revenu mensuel brut	Maximum 50 % du salaire social minimum applicable	Cessation de plein droit du droit à l'indemnité (art. L.585-6)
Calcul	Par mois, apprécié sur une année civile	Restitution des montants indûment perçus (art. L.585-7)
Type d'activité	Salariée ou indépendante	Poursuites judiciaires possibles en cas de fraude

En 2026, le salaire social minimum non qualifié s'élève à **2 771,33 € brut/mois** (indice 992,24). Le seuil autorisé pour un préretraité correspond donc à environ **1 385,67 € brut/mois**.

Cette limite s'applique à **tous les revenus professionnels** cumulés (salaire, honoraires, revenus d'indépendant) perçus au Luxembourg ou à l'étranger. Le préretraité est tenu d'informer immédiatement l'employeur d'origine et l'ADEM de toute modification de sa situation susceptible d'influer sur ses droits (art. L.585-3).

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

Modalités pratiques

Pour l'employeur souhaitant recruter un préretraité, les étapes suivantes doivent être respectées :

Étape	Description
Vérification préalable	Demander au candidat une attestation confirmant son statut. En cas de préretraite, obtenir confirmation écrite du montant de l'indemnité perçue
Calcul de la rémunération	S'assurer que la proposition salariale respecte le seuil de 50 % du SSM. Privilégier des contrats à temps très partiel ou des missions ponctuelles
Formalisation du contrat	Tout type de contrat possible (CDI, CDD, intérim), à condition que la rémunération reste conforme. Mentionner le montant brut mensuel et l'engagement du salarié
Déclarations sociales	Le salarié en préretraite avec activité complémentaire reste affilié à la sécurité sociale luxembourgeoise. Déclarations habituelles auprès du CCSS
Dépassement du seuil	Si le poste dépasse le seuil, le candidat doit renoncer formellement à son indemnité avant l'embauche. Cette renonciation met définitivement fin au statut de préretraité

Pratiques et recommandations

Sensibilisez les équipes recrutement et les managers opérationnels aux règles spécifiques applicables aux préretraités, notamment le seuil de rémunération autorisé, et intégrez au processus de recrutement une étape de contrôle du statut pour les candidats seniors, avec attestation sur l'honneur.

Documentez le respect du seuil légal en conservant dans le dossier du salarié les justificatifs utiles (fiche de paie, attestation du candidat, calcul de la rémunération), afin de prévenir toute demande de restitution ou contestation ultérieure.

Privilégiez pour les préretraités des missions de conseil ponctuel, de mentorat à temps très partiel ou des projets de courte durée permettant de valoriser leur expertise sans dépasser le plafond ; si le poste exige un plein temps, planifiez le recrutement après la fin de la période de préretraite ou après l'ouverture des droits à pension.

Anticipez les conséquences d'un dépassement : cessation de plein droit de l'indemnité du salarié, restitution au Fonds pour l'emploi des sommes indûment perçues (art. L.585-7) et poursuites judiciaires éventuelles en cas de fraude avérée. Le préretraité en temps partiel reste par ailleurs soumis aux mêmes plafonds pour toute activité extérieure.

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.582-1 à L.582-3 Code du travail	Régime de la préretraite-ajustement
Art. L.583-1 à L.583-4 Code du travail	Préretraite des salariés postés et de nuit
Art. L.584-1 à L.584-7 Code du travail	Préretraite progressive
Art. L.585-3 Code du travail	Obligation d'information de l'ADEM et de l'employeur
Art. L.585-6 Code du travail	Cessation des droits en cas de revenu dépassant la moitié du SSM par mois
Art. L.585-7 Code du travail	Suppression de l'indemnité et restitution au Fonds pour l'emploi
Loi du 30 novembre 2017	Réforme des préretraites, abrogation de la préretraite-solidarité

Le recrutement d'une personne en préretraite est légalement possible pour tout type de contrat si la rémunération ne dépasse pas 50 % du salaire social minimum par mois ; au-delà, le candidat doit renoncer à son indemnité avant l'embauche. La préretraite ne doit pas être confondue avec la pension de vieillesse anticipée, qui relève de l'assurance pension et applique des règles de cumul 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.