

# Peut-on recruter une personne en préretraite pour un poste temporaire ?

## Réponse courte

Le recrutement d'une personne en **préretraite** pour un poste temporaire au Luxembourg est possible uniquement si la rémunération ne dépasse pas **la moitié du salaire social minimum** applicable au bénéficiaire. Ce seuil s'applique sur une année civile, calculé par mois. Tout dépassement entraîne automatiquement **la perte du droit à l'indemnité de préretraite**.

Pour les employeurs, cela signifie qu'un contrat de travail (CDI, CDD, intérim) peut être proposé à un préretraité, mais la rémunération mensuelle brute ne peut excéder environ **1 350 € brut** (50% du salaire social minimum non qualifié en vigueur au 1er janvier 2025). Si l'emploi proposé dépasse ce seuil, le candidat devra d'abord **renoncer formellement** à son statut de préretraité 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. Toute embauche en violation de ce seuil expose l'employeur à l'obligation de remboursement des allocations indûment perçues et à des sanctions administratives.

## Définition

La **préretraite** au Luxembourg est un dispositif de politique sociale 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 principaux régimes existent :

- **Préretraite-ajustement** : mesure réservée aux entreprises en difficulté (restructuration, fermeture, mutations technologiques), accordée par convention avec le Ministère du Travail
- **Préretraite-solidarité** : anciennement prévue par convention collective (dispositif progressivement supprimé depuis 2017)
- **Préretraite progressive** : réduction du temps de travail (40% à 60%) avec maintien partiel de l'activité

Pendant la période de préretraite, le bénéficiaire perçoit une **indemnité dégressive** versée par l'employeur (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.

## Conditions d'exercice

Le bénéficiaire d'une allocation 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	Perte immédiate du droit à l'indemnité de préretraite
Calcul	Sur une année civile, par mois	Remboursement des montants indûment perçus
Type d'activité	Salariée ou indépendante	Sanctions administratives et pénales possibles

**Référence réglementaire** : Au 1er janvier 2025, le salaire social minimum non qualifié s'élève à environ 2 700 € brut/mois. Le seuil autorisé pour un préretraité correspond donc à environ **1 350 € brut/mois**.

Cette limite s'applique à **tous les revenus professionnels** cumulés (salaire, honoraires, revenus d'indépendant) perçus au Luxembourg ou à l'étranger. L'engagement de respecter ce plafond est pris par le bénéficiaire **sous peine de perte du droit à l'indemnité**.

## Modalités pratiques

### Pour l'employeur souhaitant recruter un préretraité :

- Vérification préalable obligatoire** : Demander au candidat une attestation confirmant son statut (préretraité ou non). 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 salaire social minimum. Privilégier des **contrats à temps très partiel** ou des **missions ponctuelles** pour rester dans les limites autorisées.
- Formalisation du contrat** : Tout type de contrat est possible (CDI, CDD, intérim), à condition que la rémunération reste conforme. Mentionner explicitement dans le contrat le montant brut mensuel et l'engagement du salarié à respecter les obligations légales liées à son statut.
- Déclarations sociales** : Le salarié en préretraite avec activité complémentaire reste affilié à la sécurité sociale luxembourgeoise. L'employeur doit effectuer les déclarations habituelles auprès du CCSS.

### Si le poste proposé dépasse le seuil autorisé :

Le candidat doit **renoncer formellement** à son allocation de préretraite auprès de son ancien employeur ou du Ministère du Travail (selon le régime). Cette renonciation met définitivement fin au statut de préretraité. Le contrat de travail peut ensuite être conclu normalement, sans limitation de rémunération.

## Pratiques et recommandations

### Recommandations pour les responsables RH :

- **Sensibilisation des managers** : Informer les équipes recrutement et managers opérationnels sur les règles spécifiques applicables aux préretraités, notamment le seuil de rémunération autorisé.
- **Procédure de vérification** : Intégrer dans le processus de recrutement une étape de contrôle du statut pour les candidats de plus de 57 ans. Demander systématiquement une attestation sur l'honneur.
- **Documentation** : Conserver dans le dossier du salarié les justificatifs attestant du respect du seuil légal (fiche de paie, attestation du candidat, calcul de la rémunération).
- **Postes compatibles** : Privilégier pour les préretraités des missions de **conseil ponctuel, mentorat à temps très partiel, ou projets spécifiques de courte durée** permettant de valoriser leur expertise sans dépasser le plafond.
- **Alternative** : Si les compétences d'un préretraité sont essentielles et le poste à plein temps, planifier le recrutement après la fin de la période de préretraite (généralement 3 ans maximum) ou après l'ouverture des droits à la pension.

### Risques en cas de non-respect :

L'embauche d'un préretraité avec un salaire dépassant le seuil autorisé expose l'employeur à :

- L'obligation de rembourser les allocations indûment perçues par le salarié
- Des sanctions administratives prononcées par l'ITM
- Des poursuites pour fraude aux prestations sociales dans les cas graves

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>Code du travail luxembourgeois</b>	
Articles <a href="#">L.582-1</a> à <a href="#">L.582-3</a>	Régime de la préretraite-ajustement (conditions générales)
Articles <a href="#">L.584-1</a> à <a href="#">L.584-7</a>	Préretraite progressive (conditions et modalités)
Article <a href="#">L.585-1</a>	Indemnité de préretraite - obligation de ne pas dépasser 50% du salaire social minimum
Articles <a href="#">L.585-2</a> à <a href="#">L.585-7</a>	Calcul, versement et cessation de l'indemnité de préretraite
<b>Lois spécifiques</b>	
Loi modifiée du 24 décembre 1990	Institution de la préretraite-ajustement
Loi du 30 novembre 2017	Suppression progressive de la préretraite-solidarité
<b>Réglementation complémentaire</b>	
Règlement grand-ducal du 2 septembre 2011	Conditions d'application des régimes de préretraite
Circulaire ministérielle du Ministère du Travail	Modalités pratiques d'admission et de contrôle
<b>Organismes de contrôle</b>	
<a href="#">ITM</a> (Inspection du travail et des mines)	Contrôle du respect des conditions d'emploi et sanctions
Ministère du Travail	Gestion des conventions de préretraite-ajustement
<a href="#">ADEM</a>	Coordination avec les demandeurs d'emploi (embauches compensatoires)
<a href="#">CCSS</a>	Déclarations sociales des salariés en préretraite avec activité complémentaire

Le recrutement d'une personne en préretraite est **légalement possible** si la rémunération proposée ne dépasse pas **50% du salaire social minimum mensuel**. Cette règle s'applique à tous les types de contrats de travail (CDI, CDD, intérim, missions temporaires).

Pour tout emploi dépassant ce seuil, le candidat devra renoncer à son statut de préretraité avant l'embauche. Les employeurs doivent impérativement vérifier le statut des candidats et documenter le respect du plafond légal pour éviter des sanctions et l'obligation de remboursement des allocations.

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 emploi-retraite 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.