

Quels sont les droits sociaux des salariés en préretraite au Luxembourg ?

Réponse courte

Les salariés en **préretraite** au Luxembourg conservent leur affiliation à la **sécurité sociale luxembourgeoise** pendant toute la durée du dispositif. Ils continuent à bénéficier de la couverture **maladie-maternité**, de l'**assurance accident**, de l'**assurance dépendance** et accumulent des droits pour leur future **pension de vieillesse**. Les cotisations sociales sont prélevées directement sur l'**allocation de préretraite** versée mensuellement.

Le **contrat de travail** est suspendu pendant la période de préretraite, ce qui entraîne la perte de certains droits liés à l'exécution normale du contrat. Les salariés concernés ne bénéficient plus du **congé payé annuel**, ni des possibilités d'**évolution professionnelle** (formations, promotions, augmentations salariales). En contrepartie, ils perçoivent une indemnité de remplacement qui maintient leurs droits sociaux essentiels.

Les **périodes de préretraite** sont assimilées à des périodes d'assurance obligatoire pour le calcul de la future pension de vieillesse. Cette reconnaissance permet d'éviter toute interruption dans la carrière d'assurance et garantit la continuité des droits à pension. Le dispositif offre ainsi une transition progressive vers la retraite tout en préservant la protection sociale des bénéficiaires.

Le **cumul** de l'allocation de préretraite avec une activité professionnelle est strictement interdit, sauf activité générant un revenu mensuel inférieur à la moitié du salaire social minimum. Tout dépassement de ce seuil entraîne la perte automatique du bénéfice du régime et peut donner lieu à récupération des sommes indûment versées par le Fonds pour l'emploi.

Définition

La **préretraite** est un dispositif de protection sociale permettant à certains salariés du secteur privé de cesser leur activité professionnelle avant l'âge légal de la retraite (65 ans) tout en percevant une **allocation de remplacement**. Ce mécanisme vise à faciliter le renouvellement des effectifs en entreprise, à prévenir le chômage des seniors et à favoriser l'emploi des jeunes générations.

Le dispositif se décline en plusieurs formes : la **préretraite-ajustement** (en cas de restructuration, fermeture ou difficultés économiques de l'entreprise), la **préretraite-solidarité** (prévue par certaines conventions collectives) et la **préretraite progressive** (réduction du temps de travail avec maintien partiel d'activité). Il existe également un régime spécifique pour les **travailleurs postés et de nuit**.

Pendant la préretraite, le contrat de travail n'est pas rompu mais **suspendu**, ce qui a des conséquences directes sur les droits et obligations des deux parties. Le salarié perçoit une allocation financée conjointement par l'employeur et le **Fonds pour l'emploi**, administré par le ministère du Travail. Cette allocation remplace le salaire et permet de maintenir l'affiliation aux différentes branches de la sécurité sociale luxembourgeoise.

Conditions d'exercice

L'admission à la préretraite nécessite la conclusion d'une **convention** entre l'employeur et l'État luxembourgeois, après consultation obligatoire de la **délégation du personnel** conformément à l'article L.414-3 du Code du travail. Le salarié doit remplir des conditions d'**âge minimum** (généralement 57 ans) et d'**ancienneté** auprès de l'employeur (au moins 5 ans, réduit à 1 an en cas de faillite).

Les critères d'éligibilité varient selon le type de préretraite. Pour la préretraite-ajustement, le salarié doit pouvoir prétendre à une **pension de vieillesse ou à une pension de vieillesse anticipée** au plus tard 3 ans après le départ en préretraite. Pour la préretraite progressive, une occupation à au moins 75 % d'un temps plein pendant 5 ans est exigée.

La **résiliation d'un commun accord** du contrat de travail doit être formalisée par une convention spéciale entre le salarié et l'employeur. Cette convention précise les modalités de la suspension du contrat, les engagements réciproques et les conséquences sur les droits du salarié. L'employeur effectue ensuite les déclarations nécessaires auprès du **Centre commun de la sécurité sociale (CCSS)** pour actualiser le statut d'affiliation du salarié.

Modalités pratiques

Durant la période de préretraite, le salarié conserve la **qualité d'assuré** auprès de la sécurité sociale luxembourgeoise. Il reste affilié aux branches suivantes : assurance maladie-maternité (CNS), assurance pension (CNAP), assurance dépendance, conformément aux articles 1, 2, 171 et suivants du Code de la sécurité sociale.

Les **cotisations sociales** sont prélevées sur l'allocation de préretraite selon les modalités suivantes :

Branche	Taux applicable	Particularités
Assurance pension	16 % (8 % salarié + 8 % patronal)	Maintien des droits à pension
Assurance maladie	Taux pension	Préretraité assimilé à un pensionné
Assurance dépendance	1,4 %	Couverture maintenue
AAA (accidents)	Exemption	Pas de cotisation AAA
CAE (allocations familiales)	Exemption	Pas de cotisation CAE

Les **droits à pension** continuent de s'accumuler pendant toute la durée de la préretraite. Les périodes indemnisées sont assimilées à des **périodes d'assurance obligatoire** et comptabilisées intégralement pour le calcul de la future pension de vieillesse. Cette règle garantit qu'aucune interruption ne pénalise la carrière d'assurance du bénéficiaire.

En revanche, le salarié en préretraite **perd certains droits** liés à l'exécution du contrat de travail : droit au **congé payé annuel**, droit à la **formation professionnelle continue**, droit aux **augmentations salariales** et **promotions**, participation aux **élections sociales**. Le contrat étant suspendu, toute obligation de prestation de travail cesse, de même que les obligations corrélatives de l'employeur.

Le **cumul** de l'allocation de préretraite avec une activité professionnelle est interdit, sous peine de perte du bénéfice du régime et de récupération des sommes versées. Toutefois, une activité générant un revenu annuel inférieur à la moitié du **salaire social minimum** applicable reste autorisée (loi modifiée du 17 juillet 1975, art. 7 ; loi modifiée du 9 mai 1989, art. 8 ; article L.585-6 du Code du travail).

Pratiques et recommandations

Les employeurs doivent **informer précisément** les salariés concernés sur la portée de la suspension du contrat de travail et sur les droits sociaux maintenus ou perdus. Cette information doit être claire, écrite et exhaustive, conformément à l'obligation d'**information** et d'**égalité de traitement** prévue aux articles L.241-1 et L.414-3 du Code du travail.

Une attention particulière doit être portée à la **continuité de l'affiliation** à la sécurité sociale. Les services RH doivent s'assurer que les déclarations auprès du CCSS sont effectuées correctement : déclaration de **sortie** avec motif "préretraite", puis nouvelle déclaration d'**entrée** avec le statut "salarié préretraité". Ces formalités conditionnent le maintien effectif des droits sociaux.

Le **paiement régulier des cotisations** sociales doit être vérifié mensuellement pour éviter toute interruption de droits. Les RH doivent maintenir un dialogue régulier avec la **Caisse nationale de santé (CNS)** et la **Caisse nationale d'assurance pension (CNAP)** afin de garantir la bonne transmission des informations et le traitement correct des dossiers.

Il est fortement conseillé de **formaliser par écrit** toutes les modalités de la préretraite dans une convention détaillée signée par le salarié et l'employeur. Cette convention doit préciser : le type de préretraite, la date de début et de fin prévisionnelle, le montant de l'allocation, les engagements du salarié (interdiction de cumul), les modalités de financement et le suivi administratif. Une documentation complète doit être conservée pour chaque bénéficiaire afin d'assurer la **traçabilité** et la conformité des démarches.

En cas de doute sur la situation individuelle d'un salarié ou sur l'application des règles de cumul, une **consultation préalable** auprès du service préretraite du ministère du Travail, de la CNS, de la CNAP ou d'un conseiller juridique spécialisé en droit social luxembourgeois est vivement recommandée.

Cadre juridique

Référence	Objet
Code du travail luxembourgeois	
Art. L.414-3	Consultation obligatoire de la délégation du personnel
Art. L.121-6	Effets de la suspension du contrat de travail
Art. L.241-1	Principe d'égalité de traitement
Art. L.581-1 à L.589-2	Régimes de préretraite (Titre VIII du Livre V)
Art. L.582-1 et suivants	Préretraite-ajustement
Art. L.583-1 et suivants	Préretraite des travailleurs postés et de nuit
Art. L.584-1 et suivants	Préretraite progressive
Art. L.585-1	Calcul de l'indemnité de préretraite
Art. L.585-3	Obligations d'information de l'employeur et du salarié
Art. L.585-6	Cessation des droits à l'indemnité
Art. L.585-7	Suppression et récupération de l'indemnité
Loi modifiée du 17 juillet 1975	Régime de préretraite-âge (art. 7 sur l'interdiction de cumul)
Loi modifiée du 9 mai 1989	Préretraite-ajustement (art. 8 sur l'interdiction de cumul)
Code de la sécurité sociale	
Art. 1, 2	Champ d'application de la sécurité sociale
Art. 170, 171, 172, 173	Périodes d'assurance obligatoire, affiliation
Art. 184	Pension de vieillesse anticipée
Art. 223	Pension minimale
Art. 273	Demande de pension
Art. 454 à 456	Voies de recours contentieux

L'employeur doit impérativement s'assurer que la **déclaration de préretraite** est correctement effectuée auprès du [CCSS](#) avec le changement de statut approprié. À défaut, le salarié risque de perdre certains droits sociaux (notamment en matière d'assurance maladie) ou de rencontrer des difficultés lors de la liquidation de sa pension de vieillesse.

La **gestion administrative rigoureuse** est essentielle pour garantir la conformité du dispositif. Les RH doivent conserver une documentation complète pour chaque bénéficiaire : convention de préretraite, déclarations CCSS, décomptes mensuels, certificats d'ouverture de droits à pension. En cas de contrôle par l'**Agence pour le développement de l'emploi (ADEM)** ou par l'inspection du travail, ces documents permettront de justifier la régularité des paiements et du remboursement par le Fonds pour l'emploi.

Les salariés en préretraite doivent être informés de leur obligation de signaler **immédiatement** toute modification de leur situation personnelle susceptible d'influer sur leurs droits (reprise d'activité, perception d'autres revenus, changement de résidence). Le non-respect de cette obligation peut entraîner la suppression de l'indemnité et la récupération des sommes indûment perçues, avec d'éventuelles poursuites judiciaires en cas de fraude avérée.

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.