

L'employeur peut-il mettre en place une préretraite-ajustement pour son personnel ?

Réponse courte

L'employeur peut solliciter l'admission de son personnel à la **préretraite-ajustement** en concluant une convention avec le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions. Ce dispositif n'est accessible que dans des situations spécifiques : fermeture d'entreprise, restructuration entraînant des suppressions d'emplois ou transformation d'emplois due à des mutations technologiques.

La procédure nécessite l'avis préalable du **Comité de conjoncture** qui analyse la situation financière de l'entreprise et vérifie l'éligibilité des salariés concernés. Les salariés doivent être âgés d'au moins **57 ans** et justifier d'une **ancienneté minimale de 5 ans** dans l'entreprise. La convention est valable pour une durée d'un an maximum, sauf dans le cadre d'un plan social ou d'un plan de maintien dans l'emploi où elle peut couvrir toute la durée du plan. L'indemnité versée est **dégressive** (85% puis 80% puis 75% du salaire de référence) sur une période maximale de **3 ans**, et le Fonds pour l'emploi rembourse généralement l'intégralité des charges à l'employeur.

Définition

La **préretraite-ajustement** est un dispositif social permettant à un employeur confronté à des difficultés économiques ou structurelles de proposer un départ anticipé à certains salariés avant l'âge légal de la retraite. Ce mécanisme vise à éviter des licenciements en facilitant le départ de salariés seniors tout en leur garantissant une indemnité de remplacement jusqu'à l'ouverture de leurs droits à pension.

Contrairement à la pension de vieillesse anticipée qui relève de l'assurance pension, la préretraite-ajustement constitue un **instrument de prévention du chômage** d'une durée limitée à 3 ans. Les périodes indemnisées sont assimilées à des années d'assurance comptabilisées pour le calcul de la pension de vieillesse future. Ce dispositif est strictement encadré par le Code du travail et nécessite l'autorisation ministérielle après consultation des partenaires sociaux.

Questions fréquentes

Comment mettre en place une préretraite-ajustement au Luxembourg ?

L'employeur sollicite l'admission du personnel par convention avec le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions, après avis du Comité de conjoncture. Le dispositif n'est accessible qu'en cas de fermeture, restructuration entraînant des suppressions d'emplois ou mutations technologiques (article L.582-1 du Code du travail).

Le salarié en préretraite-ajustement perd-il son indemnité de départ ?

Oui, l'acceptation de la préretraite-ajustement entraîne la perte du droit à l'indemnité de départ classique, puisque le salarié perçoit en contrepartie l'indemnité de préretraite. L'employeur doit informer individuellement chaque salarié concerné des conséquences juridiques de ce choix.

Quand soumettre une demande de préretraite-ajustement au ministre du Travail ?

La demande doit être adressée au ministre ayant l'Emploi au plus tard 15 jours avant la réunion du Comité de conjoncture, avec copie au secrétariat du Comité. Une enquête est ensuite menée sur l'éligibilité des salariés et la situation financière de l'entreprise.

Quel est le calcul de l'indemnité de préretraite-ajustement au Luxembourg ?

L'indemnité est basée sur la rémunération annuelle brute (fixe et variable) des 12 mois précédents, dégressive : 85% la 1ère année, 80% la 2e année, 75% la période restante. Elle est plafonnée à 5 fois le salaire social minimum non qualifié.

Quelle est la durée de l'indemnisation en préretraite-ajustement ?

La période d'indemnisation dure 3 ans maximum. Elle prend fin au plus tard à 63 ans accomplis, avec extension possible jusqu'à 65 ans si la pension serait inférieure ou égale à la pension minimale prévue par l'article 223 du Code de la sécurité sociale.

Quelles entreprises peuvent solliciter une préretraite-ajustement au Luxembourg ?

Sont éligibles les entreprises confrontées à fermeture, restructuration avec suppressions d'emplois, mutations technologiques, faillite, gestion contrôlée ou liquidation judiciaire. La situation économique est analysée par le Comité de conjoncture qui rend un avis obligatoire avant la conclusion de la convention ministérielle.

Quels sont les critères pour qu'un salarié bénéficie de la préretraite-ajustement ?

Le salarié doit avoir 57 ans accomplis minimum, 5 ans d'ancienneté (réduite à 1 an en cas de faillite/liquidation), et pouvoir bénéficier d'une pension de vieillesse ou anticipée dans les 3 ans suivant le départ. Les conditions sont cumulatives.

Conditions d'exercice

Les conditions cumulatives pour l'entreprise et les salariés sont les suivantes :

Partie	Condition	Exigence
Entreprise	Situation éligible	Fermeture, restructuration avec suppressions d'emplois, mutations technologiques, faillite, gestion contrôlée ou liquidation judiciaire
Entreprise	Convention	Conclusion avec le ministre ayant l'Emploi, après consultation obligatoire du Comité de conjoncture
Entreprise	Durée de la convention	1 an maximum, sauf plan social ou plan de maintien dans l'emploi où la durée peut correspondre à celle du plan
Salarié	Âge	Au moins 57 ans accomplis
Salarié	Ancienneté	Minimum 5 ans (réduite à 1 an en cas de faillite/liquidation)
Salarié	Pension	Possibilité de bénéficier d'une pension de vieillesse ou anticipée dans les 3 ans suivant le départ
Salarié	Cas particulier	Salariés licenciés collectivement ou pour motifs non inhérents éligibles pendant leur indemnisation chômage

Modalités pratiques

Les modalités pratiques de mise en œuvre de la préretraite-ajustement sont récapitulées ci-dessous :

Étape	Description
Procédure de demande	Demande au ministre ayant l'Emploi au plus tard 15 jours avant la réunion du Comité de conjoncture, avec copie au secrétariat du Comité. Enquête sur l'éligibilité des salariés, la situation financière et de marché
Conclusion de la convention	Après avis favorable du Comité de conjoncture, convention entre employeur et ministre. Demandes individuelles d'admission introduites par l'employeur
Calcul de l'indemnité	Base : rémunération annuelle brute (fixe et variable) des 12 mois précédents. Dégressive sur 3 ans : 85% (1ère année), 80% (2e année), 75% (période restante)
Plafond	Indemnité plafonnée à 5 fois le salaire social minimum non qualifié. Adaptée au coût de la vie, soumise aux charges sociales et fiscales
Financement	Remboursement par le Fonds pour l'emploi de l'intégralité des charges (dont part patronale). Entreprise en situation équilibrée : participation de 30% à 75% (minimum 30% sauf plan de maintien dans l'emploi homologué)
Durée	Période d'indemnisation : 3 ans maximum, fin au plus tard à 63 ans accomplis (extension possible jusqu'à 65 ans si pension ? pension minimale)
Cessation	Ouverture du droit à pension, décès du préretraité, ou reprise d'activité rapportant plus de 50% du SSM/mois

Pratiques et recommandations

Anticipation et dialogue social

Il est fortement recommandé d'engager un **dialogue social approfondi** avec la délégation du personnel avant d'initier toute démarche. Une communication transparente sur les motifs économiques ou structurels justifiant le recours à ce dispositif facilite l'adhésion des partenaires sociaux et sécurise la procédure.

Documentation et traçabilité

L'employeur doit constituer un dossier complet comprenant :

- La justification de la situation économique ou des mutations technologiques
- La liste des salariés éligibles avec leurs données d'ancienneté et d'âge
- Les éléments démontrant la nécessité du recours à ce dispositif
- L'avis de la délégation du personnel

La **traçabilité de toutes les démarches** est essentielle pour prévenir tout contentieux ultérieur.

Information individuelle des salariés

Chaque salarié concerné doit être informé individuellement et de manière claire sur :

- Les conséquences juridiques du départ en préretraite (notamment la **résiliation d'un commun accord** du contrat de travail)
- Le calcul de l'indemnité et son caractère dégressif
- L'impact sur les droits à pension future
- La perte du droit à l'**indemnité de départ** en cas d'acceptation de la préretraite
- L'interdiction d'exercer une activité rémunérée dépassant la moitié du salaire social minimum

Coordination avec d'autres dispositifs

Dans le cadre d'un **plan social** ou d'un **plan de maintien dans l'emploi**, la préretraite-ajustement peut être intégrée comme mesure d'accompagnement. La durée de validité de la convention peut alors correspondre à celle du plan global, offrant plus de flexibilité dans la gestion des départs.

L'employeur peut également être autorisé à **réajuster la structure d'âge** de son personnel par des embauches nouvelles compensant en tout ou partie les départs en préretraite, notamment dans le cadre de restructurations sur longue période.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.582-1 à L.582-3 Code du travail	Régime de la préretraite-ajustement
Art. L.585-1 Code du travail	Indemnité de préretraite - dispositions générales
Art. L.585-2 à L.585-7 Code du travail	Modalités de versement, obligations et sanctions
Art. L.513-3 Code du travail	Plan de maintien dans l'emploi
Loi modifiée du 22 juin 1963	Adaptation de l'indemnité au coût de la vie
Art. 223 Code de la sécurité sociale	Définition de la pension minimale

Le Comité de conjoncture, organe paritaire composé de représentants des organisations salariales et patronales ainsi que de différents ministères, joue un rôle central dans l'octroi de la préretraite-ajustement. Son avis est **obligatoire** et porte sur l'éligibilité de l'entreprise, la situation économique et le taux de participation éventuel de l'employeur au financement.

La jurisprudence luxembourgeoise impose le respect strict des procédures de consultation et d'information. Tout manquement peut entraîner la nullité de la convention ou l'obligation d'indemnisation des salariés lésés.

La préretraite-ajustement est un dispositif exceptionnel réservé aux situations économiques difficiles. Elle ne constitue pas un droit automatique pour l'employeur mais nécessite une autorisation administrative après analyse approfondie. Les responsables RH doivent s'assurer de la conformité totale avec les conditions légales et maintenir une documentation rigoureuse de toutes les étapes

de la procédure. Le recours abusif ou la fourniture d'informations inexactes peuvent entraîner des sanctions financières et l'obligation de restitution des indemnités perçues.

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.