

# 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.

## Conditions d'exercice

### Pour l'entreprise

L'entreprise doit se trouver dans l'une des situations suivantes :

- **Fermeture de l'entreprise**
- **Restructuration** entraînant des suppressions d'emplois
- **Transformation d'emplois** consécutive à des mutations technologiques
- Entreprise en **faillite**, sous **gestion contrôlée** ou en **liquidation judiciaire**

L'employeur doit conclure une **convention avec le ministre ayant l'Emploi** dans ses attributions, après **consultation obligatoire du Comité de conjoncture**. La convention est valable pour une durée d'**un an maximum**, sauf pour les entreprises ayant conclu un plan social ou un plan de maintien dans l'emploi, où la durée peut correspondre à celle du plan.

### **Pour les salariés**

Les salariés éligibles doivent remplir les conditions cumulatives suivantes :

- Être âgé d'au moins **57 ans accomplis**
- Justifier d'une **ancienneté minimale de 5 ans** dans l'entreprise (réduite à 1 an pour les salariés provenant d'une entreprise en faillite ou liquidation judiciaire)
- Pouvoir bénéficier d'une pension de vieillesse ou d'une pension de vieillesse anticipée au plus tard **3 ans** après le départ en préretraite
- Être occupé dans une entreprise éligible au dispositif

Les salariés licenciés collectivement ou pour motifs non inhérents à leur personne peuvent également prétendre à la préretraite-ajustement pendant leur période d'indemnisation chômage s'ils remplissent les conditions d'admission.

## **Modalités pratiques**

### **Procédure de demande**

L'employeur doit présenter sa demande au **ministre ayant l'Emploi** au plus tard **15 jours avant la réunion du Comité de conjoncture**. Une copie peut être adressée directement au secrétariat du Comité de conjoncture. Le Comité procède à une enquête portant sur :

- La vérification des conditions d'éligibilité des salariés
- L'analyse de la situation financière de l'entreprise
- La situation de l'entreprise sur le marché

Après avis favorable du Comité de conjoncture, la convention est conclue entre l'employeur et le ministre. Les demandes individuelles d'admission des salariés sont ensuite introduites par l'employeur auprès du ministère, de préférence avant la date prévue pour le départ.

### **Indemnité de préretraite**

L'indemnité mensuelle est calculée sur la base de la **rémunération annuelle brute** (fixe et variable) des **12 mois précédant** le début de l'indemnisation. Le montant est **dégressif** sur 3 ans :

- **85%** du salaire de référence pour la **1ère année** (12 mois)
- **80%** du salaire de référence pour la **2ème année** (12 mois)
- **75%** du salaire de référence pour la **période restante**

L'indemnité est **plafonnée à 5 fois le salaire social minimum** pour salariés non qualifiés. Elle est adaptée aux variations du coût de la vie et soumise aux charges sociales et fiscales généralement prévues en matière de salaires.

### Financement

Le **Fonds pour l'emploi** rembourse à l'employeur l'intégralité des charges résultant du versement de l'indemnité, y compris la part patronale des charges sociales. Toutefois, une entreprise jugée en **situation économique et financière équilibrée** par le Gouvernement (sur avis du Comité de conjoncture) est tenue de participer aux charges. Le taux de participation se situe entre **30% et 75%** de l'indemnité (minimum 30% sauf dans le cadre d'un plan de maintien dans l'emploi homologué).

### Durée et fin de l'indemnisation

La période d'indemnisation ne peut dépasser **3 années** et prend fin au plus tard à l'âge de **63 ans accomplis**. Elle peut exceptionnellement s'étendre jusqu'à **65 ans** si la convention le prévoit et si le montant de la pension n'excède pas la pension minimale.

Les droits cessent de plein droit :

- À l'ouverture du droit à une pension de vieillesse ou pension de vieillesse anticipée
- En cas de décès du préretraité
- En cas de reprise d'activité rapportant plus de la moitié du salaire social minimum par 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
Articles <a href="#">L.582-1</a> à <a href="#">L.582-3</a> du Code du travail	Régime de la préretraite-ajustement
Article <a href="#">L.585-1</a> du Code du travail	Indemnité de préretraite - dispositions générales
Articles <a href="#">L.585-2</a> à <a href="#">L.585-7</a> du Code du travail	Modalités de versement, obligations et sanctions
Article <a href="#">L.513-3</a> du Code du travail	Plan de maintien dans l'emploi
Loi modifiée du 22 juin 1963	Adaptation de l'indemnité au coût de la vie
Article 223 du 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.