

Comment fonctionne le soutien financier du Fonds pour l'emploi en cas de préretraite-ajustement ?

Réponse courte

Le **Fonds pour l'emploi** rembourse à l'employeur l'intégralité des charges liées au versement de l'**indemnité de préretraite-ajustement**, incluant les cotisations sociales patronales. Toutefois, si l'entreprise est jugée en **situation économique et financière équilibrée** par le Gouvernement (sur avis du Comité de conjoncture), elle devra participer financièrement.

Le **taux de participation de l'employeur** varie entre **30% et 75%** de l'indemnité versée. Ce taux peut descendre sous 30% uniquement dans le cadre d'un **plan de maintien dans l'emploi** homologué par le ministre du Travail. Les salariés éligibles doivent avoir au moins **57 ans** et justifier de **5 ans d'ancienneté** dans l'entreprise.

Le dispositif s'inscrit dans une **convention** conclue avec le ministre du Travail, après avis du Comité de conjoncture, et vise à éviter des licenciements lors de restructurations ou fermetures d'entreprises.

Définition

La **préretraite-ajustement** est un dispositif légal permettant aux entreprises confrontées à des difficultés économiques structurelles, une fermeture ou une restructuration de solliciter l'admission de leur personnel à la préretraite. Ce mécanisme s'accompagne d'un soutien financier du **Fonds pour l'emploi**, qui peut rembourser tout ou partie des charges résultant du versement de l'indemnité de préretraite. Le dispositif s'inscrit dans le cadre des mesures de prévention du chômage prévues aux articles [L.582-1](#) à [L.582-3](#) du Code du travail.

Questions fréquentes

Comment fonctionne le soutien du Fonds pour l'emploi pour la préretraite-ajustement ?

Le Fonds pour l'emploi rembourse à l'employeur l'intégralité des charges liées à l'indemnité de préretraite-ajustement, incluant les cotisations sociales patronales. Pour les entreprises en situation économique équilibrée, une participation de 30 à 75% peut être exigée selon l'avis du Comité de conjoncture.

Comment optimiser le soutien financier du Fonds pour l'emploi ?

Intégrer la préretraite dans un plan social ou un plan de maintien dans l'emploi homologué permet d'obtenir un taux de participation employeur inférieur à 30%. Documenter la situation économique avec précision (bilans, prévisions) facilite l'obtention d'un taux favorable du Comité de conjoncture.

Quel est le délai pour demander le remboursement par le Fonds pour l'emploi ?

Les déclarations mensuelles auprès de l'ADEM doivent être respectées sous peine de forclusion dans les 6 mois. Une convention est conclue pour 1 an maximum, sauf plan social/maintien, et la décision peut prendre effet rétroactif si la requête est déposée dans les 3 mois.

Quel rôle joue le Comité de conjoncture pour la préretraite-ajustement ?

Le Comité de conjoncture rend un avis obligatoire sur l'éligibilité de l'entreprise, la situation économique et le taux de participation au financement. Cet organe paritaire (représentants salariaux, patronaux, ministériels) est central dans l'octroi de la préretraite-ajustement et son avis conditionne la convention.

Quel taux de participation employeur pour la préretraite-ajustement au Luxembourg ?

Le taux de participation de l'employeur varie entre 30% et 75% de l'indemnité versée pour les entreprises jugées en situation économique équilibrée. Il peut descendre sous 30% uniquement dans le cadre d'un plan de maintien dans l'emploi homologué par le ministre du Travail.

Quelle indemnité dégressive prévoit la préretraite-ajustement au Luxembourg ?

L'indemnité est de 85% du salaire mensuel brut pour les 12 premiers mois, 80% pour les 12 mois suivants, et 75% jusqu'à la fin. Elle est plafonnée à 5 fois le salaire social minimum (article L.585-1 du Code du travail).

Quels recours en cas de désaccord sur la participation au financement de la préretraite ?

En cas de refus ou de désaccord sur le taux de participation, l'employeur peut contester la décision devant les juridictions administratives dans un délai de 3 mois. Une argumentation solide sur les difficultés économiques renforce la chance d'obtenir un taux de participation favorable.

Conditions d'exercice

Pour bénéficier du soutien du Fonds pour l'emploi, les conditions cumulatives suivantes doivent être réunies :

Partie	Condition	Exigence
Entreprise	Justification économique	Difficultés économiques structurelles, fermeture ou restructuration nécessitant la suppression d'emplois
Entreprise	Formalisation	Convention avec le ministre du Travail
Entreprise	Avis obligatoire	Avis favorable du Comité de conjoncture (et non de l' <u>ADEM</u>)
Entreprise	Plan éventuel	Plan social (art. <u>L.513-3</u>) ou plan de maintien dans l'emploi
Salarié	Âge	Minimum 57 ans accomplis
Salarié	Ancienneté	Minimum 5 ans (réduite à 1 an en cas de faillite/liquidation judiciaire)
Indemnisation	Durée maximale	3 ans, fin au plus tard à 63 ans accomplis

Modalités pratiques

Les modalités pratiques du dispositif sont récapitulées ci-dessous :

Aspect	Description
Remboursement intégral (100%)	Lorsque l'entreprise fait face à des difficultés économiques et financières graves
Remboursement partiel	Lorsque l'entreprise est jugée en situation équilibrée, elle doit participer aux charges
Taux de participation employeur	Fourchette standard : 30% à 75% de l'indemnité (charges patronales incluses). Taux inférieur à 30% uniquement dans le cadre d'un plan de maintien dans l'emploi homologué
Indemnité 1ère année	85% du salaire mensuel brut pour les 12 premiers mois
Indemnité 2e année	80% pour les 12 mois suivants
Indemnité 3e année	75% jusqu'à la fin de la préretraite
Plafond	5 fois le salaire social minimum (SSM)
Procédure	Convention avec le ministre (1 an maximum, sauf plan social/maintien), requête sur formulaire-type, avis de l' <u>ADEM</u> , décision à effet du jour où les conditions sont remplies si requête déposée sous 3 mois

Pratiques et recommandations

Pour optimiser la demande de soutien du Fonds pour l'emploi :

En amont du projet :

- Consulter les **représentants du personnel** dès le début du processus
- Documenter avec précision la **situation économique** de l'entreprise (bilans, comptes de résultats, prévisions)
- Anticiper l'analyse du **Comité de conjoncture** sur la situation financière

Constitution du dossier :

- Préparer une argumentation solide sur les difficultés économiques pour obtenir un taux de participation favorable
- Établir des **critères objectifs** de sélection des bénéficiaires
- Intégrer la préretraite dans un **plan social** ou un **plan de maintien dans l'emploi** si possible (permet un taux de participation réduit)

Suivi et communication :

- Maintenir une **communication transparente** avec les salariés concernés
- Prévoir un **accompagnement individualisé** des préretraités
- Respecter les **délais de déclaration** mensuels auprès de l'ADEM (sous peine de forclusion dans les 6 mois)

Points d'attention :

- Le taux de participation est fixé par le Comité de conjoncture en fonction de la situation de l'entreprise
- Une entreprise en bonne santé financière paiera davantage (jusqu'à 75%)
- Un plan de maintien dans l'emploi permet d'optimiser le soutien public

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.582-1 Code du travail	Convention de préretraite-ajustement - Conditions d'éligibilité
Art. L.582-2 Code du travail	Conditions d'admission des salariés - Âge et ancienneté
Art. L.582-3 Code du travail	Remboursement par le Fonds pour l'emploi - Taux de participation
Art. L.585-1 Code du travail	Modalités de calcul de l'indemnité de préretraite
Art. L.513-3 Code du travail	Plans de maintien dans l'emploi
Art. L.511-1 Code du travail	Consultation des représentants du personnel
Art. L.241-1 Code du travail	Principe d'égalité de traitement
Loi du 30 novembre 2017	Réforme de la préretraite (suppression préretraite-solidarité)

Le soutien du Fonds pour l'emploi n'est jamais acquis automatiquement. Son obtention et son niveau dépendent de l'analyse approfondie du **Comité de conjoncture**, qui évalue la situation économique et financière de l'entreprise. Une entreprise jugée financièrement solide devra supporter une part significative des coûts (30% à 75%). L'intégration du dispositif dans un **plan de maintien dans l'emploi homologué** permet d'optimiser le soutien public. En cas de refus ou de désaccord sur le taux de participation, l'employeur peut contester la décision devant les **juridictions administratives** dans un délai de **3 mois**.

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.