

# La préretraite entraîne-t-elle la fin du contrat de travail ?

## Réponse courte

La **préretraite-ajustement** entraîne la **rupture définitive** du contrat de travail. Elle est assimilée à un **licenciement pour motif économique** et nécessite le respect intégral de la procédure légale de licenciement. Le salarié cesse son activité et perçoit une indemnité de préretraite jusqu'à l'âge de la retraite (maximum 3 ans). L'employeur établit une **déclaration de sortie** au **CCSS** et une nouvelle affiliation en tant que "salarié préretraité". Le salarié perd son droit à l'indemnité de départ puisqu'il perçoit l'indemnité de préretraite.

En revanche, la **préretraite-progressive** ne met pas fin au contrat de travail mais le **modifie**. Le salarié réduit son temps de travail entre **40% et 60%** de sa durée antérieure tout en restant lié contractuellement à l'employeur. Un **avenant écrit** formalise cette modification. Le contrat subsiste jusqu'à la cessation définitive d'activité ou l'âge de la retraite. Le salarié perçoit simultanément un salaire à temps partiel et une allocation compensatrice.

Type	Effet sur le contrat	Durée maximum	Âge minimum
Préretraite-ajustement	Rupture définitive	3 ans (jusqu'à 63 ans)	57 ans
Préretraite-progressive	Modification (temps partiel)	3 ans (jusqu'à 63 ans)	57 ans

## Définition

La **préretraite** est un dispositif permettant aux salariés de cesser leur activité professionnelle avant l'âge légal de la retraite (65 ans) tout en percevant une allocation spécifique. Elle constitue un **instrument de prévention du chômage** et non une pension de vieillesse. Les périodes de préretraite sont assimilées à des années d'assurance comptabilisées pour la retraite.

Le droit luxembourgeois distingue deux formes principales avec des effets juridiques distincts sur le contrat de travail :

**La préretraite-ajustement** vise à faciliter l'adaptation des effectifs lors de difficultés économiques (fermeture, restructuration, mutations technologiques). Elle nécessite une **convention** conclue entre l'employeur et le ministre du Travail après consultation du Comité de conjoncture. Réservée aux entreprises en difficulté ou en faillite, elle entraîne la **rupture du contrat de travail**.

**La préretraite-progressive** permet une réduction graduelle du temps de travail avant la retraite complète. Le salarié transforme son poste à temps plein en emploi à temps partiel, libérant ainsi une place pour un demandeur d'emploi. L'entreprise doit être rendue **éligible** par convention collective ou convention spéciale avec le ministre du Travail. Cette forme **maintient le lien contractuel** entre employeur et salarié.

## Conditions d'exercice

### Préretraite-ajustement

#### Conditions d'éligibilité de l'entreprise :

- Fermeture de l'entreprise, restructuration ou suppression d'emplois pour raisons économiques
- Convention conclue avec le ministre du Travail (après avis du Comité de conjoncture)
- Durée de validité maximum : 1 an (sauf plan social/maintien dans l'emploi)
- Consultation obligatoire de la délégation du personnel

#### Conditions d'accès pour le salarié :

- **Âge** : 57 ans accomplis minimum
- **Ancienneté** : 5 ans dans l'entreprise (réduit à 1 an si faillite antérieure)
- **Droit à pension** : ouverture des droits dans les 3 ans suivant l'admission
- **Accord du salarié** : indispensable

**Remboursement par le Fonds pour l'emploi** : Le Fonds rembourse l'intégralité des charges, sauf si l'entreprise est jugée en situation financière équilibrée (participation de 30% à 75% selon décision ministérielle).

### Préretraite-progressive

#### Conditions d'éligibilité de l'entreprise :

- Convention collective prévoyant la préretraite-progressive (droit acquis pour le salarié)
- OU convention spéciale avec le ministre du Travail (accord employeur requis)
- Présentation de l'avis de la délégation du personnel

#### Conditions d'accès pour le salarié :

- **Âge** : 57 ans accomplis minimum
- **Ancienneté** : 5 ans sur un poste à temps plein (minimum 75% du temps plein)
- **Droit à pension** : ouverture dans les 3 ans (ou jusqu'à 65 ans si pas de pension anticipée)
- **Accord écrit** : indispensable avec l'employeur

**Obligation d'embauche compensatrice** : Pour obtenir le remboursement du Fonds pour l'emploi, l'employeur doit embaucher (dans les 6 mois) :

- Un demandeur d'emploi inscrit à l'ADEM depuis 3 mois minimum
- En CDI ou contrat d'apprentissage
- Maintien du poste pendant 2 ans après la fin de la préretraite

## Modalités pratiques

### Préretraite-ajustement : rupture du contrat

#### Procédure de rupture :

1. **Convention employeur-ministère** : signature obligatoire avant tout départ
2. **Consultation délégation du personnel** : avis préalable requis
3. **Notification écrite au salarié** : lettre de licenciement pour motif économique
4. **Respect du préavis** : selon ancienneté (2, 4 ou 6 mois)
5. **Déclaration de sortie au CCSS** : motif "préretraite"
6. **Nouvelle affiliation au CCSS** : statut "salarié préretraité"

#### Calcul de l'indemnité mensuelle :

- **Base** : 80% du salaire brut moyen des 12 derniers mois
- **Plafond** : 5 fois le salaire social minimum (SSM)
- **Éléments inclus** : primes courantes, 13e mois, indemnités maladie
- **Éléments exclus** : heures supplémentaires, gratifications, frais

#### Paiement et remboursement :

- Versée par l'employeur aux échéances normales des salaires
- Remboursement par le Fonds pour l'emploi (intégralité ou participation selon situation)
- Soumise aux charges sociales et fiscales (sauf cotisations AAA et CNPF)

#### Conséquences :

- **Pas d'indemnité de départ** : le salarié a choisi l'indemnité de préretraite
- **Interdiction d'activité rémunérée** : limitée à 50% du SSM par mois sur l'année
- **Fin des droits** : à 63 ans (si pension anticipée) ou 65 ans maximum

### Préretraite-progressive : modification du contrat

#### Procédure de modification :

1. **Demande écrite du salarié** : 3 mois avant la date souhaitée
2. **Certificat CNAP** : attestant de la date d'ouverture des droits à pension
3. **Accord de l'employeur** : négociation de la réduction du temps de travail
4. **Avenant écrit au contrat** : précisant les nouvelles modalités

#### Contenu obligatoire de l'avenant :

- **Réduction du temps de travail** : entre 40% et 60% du temps antérieur
- **Répartition des heures** : jours et horaires de travail
- **Durée de la préretraite** : maximum 3 ans
- **Modalités des heures supplémentaires** : limites et conditions
- **Date d'effet** : début de la préretraite progressive

#### Calcul de l'indemnité mensuelle :

- Même base que préretraite-ajustement (80% des 12 derniers mois)
- **Adaptation proportionnelle** : selon la réduction du temps de travail
- Exemple : réduction à 50% = indemnité calculée sur 50% de perte

#### Organisation pratique :

- **Double rémunération** : salaire à temps partiel + allocation compensatrice
- **Double fiche fiscale** : une pour le salaire, une pour l'allocation
- **Cotisations sociales** : continuent sur la base du temps partiel
- **Embauche compensatrice** : demandeur d'emploi sur le temps libéré

#### Fin de la préretraite progressive :

- Cessation définitive d'activité à l'âge de la retraite
- OU au terme de la période convenue (3 ans maximum)
- Passage à la pension de vieillesse (calcul tenant compte des cotisations)

## Pratiques et recommandations

#### Pour les employeurs :

##### Préretraite-ajustement :

- Respecter scrupuleusement la **procédure de licenciement pour motif économique** (articles L.124-1 et suivants du Code du travail)
- Consulter la **délégation du personnel** avant toute démarche
- Documenter les **motifs économiques** justifiant le recours à la préretraite-ajustement
- Établir une **déclaration de sortie CCSS** et une nouvelle déclaration d'entrée (statut préretraité)
- Conserver tous les justificatifs pour le remboursement du Fonds pour l'emploi
- Présenter la demande au ministère **15 jours avant la réunion** du Comité de conjoncture

##### Préretraite-progressive :

- Vérifier l'éligibilité de l'entreprise (convention collective ou convention spéciale)
- Formaliser la modification par un **avenant écrit détaillé** au contrat de travail
- Justifier l'**embauche compensatrice** dans les 6 mois (avant ou après l'admission)
- Maintenir le poste à temps plein et l'emploi compensatoire pendant **2 ans** après la fin
- Transmettre les décomptes mensuels dans les **6 mois** sous peine de forclusion

**Pour les deux formes :**

- Assurer l'**égalité de traitement** entre salariés éligibles (critères objectifs)
- Garantir la **traçabilité complète** : demandes, conventions, avenants, décisions
- Vérifier la date d'ouverture des droits à pension auprès de la CNAP
- Informer le salarié sur ses droits et obligations (interdiction cumul, déclarations)

**Pour les salariés :**

- Demander un **certificat d'ouverture des droits** à la CNAP avant toute démarche
- Comprendre la différence fondamentale : rupture définitive VS modification contractuelle
- Évaluer l'impact financier : perte de l'indemnité de départ en préretraite-ajustement
- En préretraite-progressive, anticiper la **baisse progressive de revenus** (40-60%)
- Respecter l'interdiction d'exercer une activité rémunérée excessive
- Introduire la demande **3 mois minimum** avant la date souhaitée

**Risques et contentieux :**

- **Irrégularité procédurale** : nullité de la mesure, indemnisation du salarié
- **Défaut de consultation** : sanction de la délégation du personnel
- **Non-respect embauche compensatrice** : suspension du remboursement Fonds pour l'emploi
- **Absence d'avenant écrit** : requalification ou contestation des modalités
- **Discrimination** : contentieux si critères de sélection non objectifs

## Cadre juridique

Référence légale	Objet
<b>Code du travail luxembourgeois</b>	
Articles <a href="#">L.582-1</a> à <a href="#">L.582-3</a>	Préretaire-ajustement : conditions, procédure, remboursement
Articles <a href="#">L.584-1</a> à <a href="#">L.584-7</a>	Préretaire-progressive : éligibilité, embauche compensatrice
Articles <a href="#">L.585-1</a> à <a href="#">L.585-3</a>	Indemnité de préretaire : calcul, versement, obligations
Articles <a href="#">L.124-1</a> à <a href="#">L.124-7</a>	Licenciement pour motifs économiques : procédure applicable
Article <a href="#">L.121-6</a>	Égalité de traitement entre salariés
Article <a href="#">L.121-7</a>	Information et consultation de la délégation du personnel
<b>Lois spécifiques</b>	
Loi du 30 novembre 2017	Modification du régime de préretaire au Luxembourg
Loi du 23 juillet 2015	Préretaire-progressive : dispositions applicables
<b>Sources complémentaires</b>	
Code de la sécurité sociale	Articles 223 et suivants : coordination avec pension de vieillesse
Règlements grand-ducaux	Modalités d'application des préretaires
Circulaires ministérielles	Instructions du ministère du Travail et <a href="#">ADEM</a>
Jurisprudence luxembourgeoise	Distinction rupture/modification selon type de préretaire

La distinction entre **rupture** (préretaire-ajustement) et **modification** (préretaire-progressive) du contrat de travail est fondamentale pour la gestion RH et le statut du salarié. Toute confusion expose l'employeur à des contentieux prud'homaux et à un refus de remboursement par le Fonds pour l'emploi.

### Points de vigilance critiques :

- Vérifier l'éligibilité du salarié et de l'entreprise selon le type de préretaire
- Respecter impérativement les délais : demande ministérielle (15 jours), demande salarié (3 mois)
- En préretaire-ajustement : appliquer la procédure complète de licenciement économique
- En préretaire-progressive : formaliser par avenant écrit et embaucher un remplaçant
- Consulter systématiquement la délégation du personnel sous peine de nullité
- Conserver l'intégralité de la documentation pendant toute la durée légale de conservation

L'accompagnement du salarié et la rigueur administrative sont essentiels pour garantir la conformité légale et éviter les litiges. En cas de doute, consulter l'[ADEM](#), le ministère du Travail ou un conseil juridique spécialisé.

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.