

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.

Questions fréquentes

Combien de temps maintenir l'embauche compensatrice après une préretraite progressive ?

L'employeur doit maintenir le poste à temps plein et le salarié embauché en remplacement (ou un autre demandeur d'emploi) pendant au moins 2 ans après la fin de la préretraite progressive, conformément à l'article L.584-3 du Code du travail luxembourgeois.

L'employeur doit-il consulter la délégation du personnel pour une préretraite ?

Oui, la consultation de la délégation du personnel est obligatoire dans tous les cas de préretraite. Son absence peut entraîner la nullité de la mesure et l'indemnisation du salarié. La consultation doit être documentée par un procès-verbal écrit conservé au dossier.

La préretraite met-elle fin au contrat de travail au Luxembourg ?

Cela dépend du type de préretraite. La préretraite-ajustement entraîne la rupture définitive du contrat, assimilée à un licenciement pour motif économique. La préretraite progressive ne met pas fin au contrat mais le modifie via un avenant écrit (réduction de 40 à 60%).

Le préretraité a-t-il droit à une indemnité de départ au Luxembourg ?

Non, en préretraite-ajustement, le salarié perd son droit à l'indemnité de départ classique car il perçoit l'indemnité de préretraite versée jusqu'à la liquidation de la pension. Ce point doit être clairement expliqué au salarié avant son acceptation du dispositif.

Quel avenant pour formaliser une préretraite progressive au Luxembourg ?

L'avenant écrit doit préciser la réduction du temps de travail entre 40 et 60%, la répartition des heures, la durée maximale de 3 ans, les modalités d'heures supplémentaires et la date d'effet. Il est conforme aux règles du temps partiel.

Quelle procédure pour rompre le contrat lors d'une préretraite-ajustement ?

La procédure de licenciement pour motif économique s'applique : convention employeur-ministère, consultation de la délégation du personnel, lettre de licenciement économique, respect du préavis (2/4/6 mois selon l'ancienneté) et déclarations CCSS de sortie puis nouvelle affiliation salarié préretraité.

Quels risques contentieux en cas de préretraite mal mise en place au Luxembourg ?

Les risques incluent l'irrégularité procédurale (nullité, indemnisation), le défaut de consultation (sanction), le non-respect de l'embauche compensatrice (suspension du remboursement), l'absence d'avenant écrit (requalification) et la discrimination si les critères de sélection ne sont pas objectifs.

Conditions d'exercice

Les conditions d'éligibilité diffèrent entre préretraite-ajustement et préretraite-progressive, comme récapitulé ci-dessous :

Dispositif	Partie	Condition
Prétraite-ajustement	Entreprise	Fermeture, restructuration ou suppression d'emplois pour raisons économiques ; convention avec le ministre du Travail (avis du Comité de conjoncture) ; durée maximum 1 an (sauf plan social) ; consultation de la délégation du personnel
Prétraite-ajustement	Salarié	57 ans minimum, 5 ans d'ancienneté (1 an en cas de faillite antérieure), ouverture des droits à pension dans les 3 ans, accord du salarié
Prétraite-ajustement	Fonds emploi	Remboursement intégral, sauf entreprise en situation équilibrée (participation 30% à 75%)
Prétraite-progressive	Entreprise	Convention collective prévoyant le dispositif OU convention spéciale avec le ministre du Travail ; avis de la délégation du personnel
Prétraite-progressive	Salarié	57 ans minimum, 5 ans sur un poste à temps plein (min. 75%), ouverture des droits à pension dans les 3 ans, accord écrit avec l'employeur
Prétraite-progressive	Embauche compensatrice	Embauche dans les 6 mois d'un demandeur d'emploi inscrit à l' <u>ADEM</u> depuis 3 mois minimum, en CDI ou apprentissage, maintien du poste 2 ans après la fin

Modalités pratiques

Les modalités pratiques diffèrent selon le type de prétraite, comme détaillé ci-dessous :

Dispositif	Aspect	Description
Prétraite-ajustement	Procédure de rupture	Convention employeur-ministère, consultation délégation, lettre de licenciement économique, préavis (2/4/6 mois selon ancienneté), déclarations <u>CCSS</u> (sortie + nouvelle affiliation "préretraité")
Prétraite-ajustement	Calcul indemnité	80% du salaire brut moyen des 12 derniers mois, plafond 5x SSM ; primes courantes, 13e mois, indemnités maladie incluses ; heures supp., gratifications, frais exclus
Prétraite-ajustement	Païement	Versée par l'employeur aux échéances normales, remboursement par Fonds pour l'emploi, soumise aux charges sociales et fiscales (sauf AAA et CNPF)
Prétraite-ajustement	Conséquences	Pas d'indemnité de départ, interdiction d'activité rémunérée au-delà de 50% du SSM, fin des droits à 63 ans (ou 65 ans max.)
Prétraite-progressive	Procédure	Demande écrite du salarié 3 mois avant, certificat CNAP, accord employeur, avenant écrit au contrat
Prétraite-progressive	Contenu avenant	Réduction du temps entre 40% et 60%, répartition des heures, durée max. 3 ans, modalités heures supplémentaires, date d'effet
Prétraite-progressive	Calcul indemnité	Base identique (80% des 12 derniers mois), adaptation proportionnelle à la réduction du temps de travail
Prétraite-progressive	Organisation	Double rémunération (salaire temps partiel + allocation), double fiche fiscale, cotisations sociales maintenues, embauche compensatrice sur le temps libéré
Prétraite-progressive	Fin	Cessation définitive à l'âge de la retraite OU au terme convenu (3 ans max.), passage à la pension de vieillesse

Pratiques et recommandations

Pour les employeurs :

Prétraite-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 prétraite-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

Prétraite-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	Objet
Art. L.582-1 à L.582-3 Code du travail	Préretraite-ajustement : conditions, procédure, remboursement
Art. L.584-1 à L.584-7 Code du travail	Préretraite-progressive : éligibilité, embauche compensatrice
Art. L.585-1 à L.585-3 Code du travail	Indemnité de préretraite : calcul, versement, obligations
Art. L.124-1 à L.124-7 Code du travail	Licenciement pour motifs économiques : procédure applicable
Art. L.121-6 Code du travail	Égalité de traitement entre salariés
Art. L.121-7 Code du travail	Information et consultation de la délégation du personnel
Loi du 30 novembre 2017	Modification du régime de préretraite au Luxembourg
Loi du 23 juillet 2015	Préretraite-progressive : dispositions applicables
Art. 223 Code de la sécurité sociale	Coordination avec pension de vieillesse

La distinction entre **rupture** (préretraite-ajustement) et **modification** (préretraite-progressive) du contrat de travail est fondamentale pour la gestion RH et le statut du salarié. Toute confusion expose l'employeur à des contentieux devant le tribunal du travail 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 préretraite
- Respecter impérativement les délais : demande ministérielle (15 jours), demande salarié (3 mois)
- En préretraite-ajustement : appliquer la procédure complète de licenciement économique
- En préretraite-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.