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

Réponse courte

Tout dépend du régime. La préretraite-ajustement entraîne la **fin définitive du contrat de travail** : la rupture résulte de l'admission du salarié au dispositif, d'un commun accord, dans le cadre de la convention conclue avec le ministre ayant l'Emploi — sans procédure de licenciement ni préavis. Le salarié cesse son activité et perçoit une **indemnité de préretraite** pendant 3 ans maximum. L'employeur établit une **déclaration de sortie** au CCSS puis une nouvelle affiliation comme « salarié préretraité ».

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 réduction. Le salarié perçoit simultanément un salaire à temps partiel et une indemnité compensatrice.

Dans les deux cas, aucune indemnité de départ n'est due : l'article L.124-7 du Code du travail la réserve au salarié licencié.

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 ayant l'Emploi 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 agréée ou convention spéciale avec le ministre. Cette forme **maintient le lien contractuel** entre employeur et salarié.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

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 :

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Dispositif	Partie	Condition
Préretraite-ajustement	Entreprise	Fermeture, restructuration ou suppression d'emplois pour raisons économiques ; convention avec le ministre ayant l'Emploi (consultation du Comité de conjoncture) ; durée maximum 1 an (sauf plan social ou plan de maintien dans l'emploi)
Préretraite-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
Préretraite-ajustement	Fonds pour l'emploi	Remboursement intégral, sauf entreprise en situation équilibrée (participation de 30 % à 75 %)
Préretraite-progressive	Entreprise	Convention collective prévoyant le dispositif OU convention spéciale avec le ministre ; avis de la délégation du personnel
Préretraite-progressive	Salarié	57 ans minimum, 5 ans sur un poste d'au moins 75 % d'un temps plein, ouverture des droits à pension à l'issue de la période, accord écrit avec l'employeur
Préretraite-progressive	Embauche compensatrice	Embauche dans les 6 mois d'un demandeur d'emploi inscrit à l'ADEM 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 préretraite, comme détaillé ci-dessous :

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Dispositif	Aspect	Description
Préretraite-ajustement	Fin du contrat	Convention employeur-ministre, consultation de la délégation du personnel, admission du salarié avec son accord (fin du contrat sans lettre de licenciement ni préavis), déclarations CCSS (sortie + nouvelle affiliation « préretraité »)
Préretraite-ajustement	Calcul indemnité	85 %, 80 % puis 75 % (par périodes de 12 mois) du salaire brut fixe et variable des 12 derniers mois, plafond 5× SSM ; primes courantes, 13e mois, indemnités maladie et moyenne des gratifications des 3 dernières années incluses ; heures supplémentaires et frais accessoires exclus
Préretraite-ajustement	Paiement	Versée par l'employeur aux échéances normales, remboursement par le Fonds pour l'emploi, soumise aux charges sociales et fiscales (sauf AAA et CAE)
Préretraite-ajustement	Conséquences	Pas d'indemnité de départ (art. L.124-7, réservée au licenciement) ; revenu d'activité plafonné à 50 % du SSM par mois ; fin des droits à 63 ans (65 ans max.)
Préretraite-progressive	Procédure	Demande écrite du salarié 3 mois avant, certificat CNAP, accord de l'employeur (selon le cadre conventionnel), avenant écrit au contrat
Préretraite-progressive	Contenu avenant	Réduction du temps de travail entre 40 % et 60 %, répartition des heures, durée (3 ans max.), conditions d'exécution, date d'effet
Préretraite-progressive	Calcul indemnité	Base identique (dégressive 85/80/75 % sur les 12 derniers mois), adaptée au prorata de la réduction du temps de travail
Préretraite-progressive	Organisation	Double rémunération (salaire temps partiel + indemnité), double fiche de retenue d'impôt, cotisations sociales maintenues, embauche compensatrice sur le temps libéré
Préretraite-progressive	Fin	Cessation définitive à l'ouverture des droits à pension OU au terme convenu (3 ans max.), passage à la pension de vieillesse

Pratiques et recommandations

Sécurisez la préretraite-ajustement en amont : concluez la convention avec le ministre (demande 15 jours avant la réunion du Comité de conjoncture), consultez la délégation du personnel, documentez les motifs économiques et recueillez l'accord du salarié, la rupture du contrat résultant de son admission au dispositif et non d'un licenciement.

Accomplissez rigoureusement les formalités : déclaration de sortie au CCSS puis nouvelle déclaration d'entrée sous le statut de salarié préretraité, et conservation de tous les justificatifs pour le remboursement par le Fonds pour l'emploi.

Formalisez la préretraite-progressive par un avenant écrit détaillé, justifiez l'embauche compensatrice dans les six mois avant ou après l'admission, maintenez le poste et l'emploi compensatoire pendant deux ans après la fin du dispositif et transmettez les décomptes mensuels dans les six mois sous peine de forclusion.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Garantissez dans les deux cas l'égalité de traitement entre salariés éligibles par des critères objectifs, la traçabilité complète des demandes, conventions et avenants, et la vérification de la date d'ouverture des droits à pension auprès de la CNAP.

Informez le salarié de manière complète : différence entre rupture définitive et modification contractuelle, absence d'indemnité de départ (réservée au licenciement par l'article L.124-7), plafond d'activité rémunérée, baisse progressive de revenus en préretraite-progressive et demande à introduire trois mois avant la date souhaitée.

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, avenant, embauche compensatrice
Art. L.585-1 à L.585-7 Code du travail	Indemnité de préretraite : calcul, charges, cessation, restitution
Art. L.586-1 Code du travail	Décompte mensuel et forclusion de six mois
Art. L.124-7 Code du travail	Indemnité de départ réservée au salarié licencié
Art. L.121-7 Code du travail	Modification d'une clause essentielle du contrat (inapplicable à l'avenant de préretraite progressive, art. L.584-4)
Loi du 23 juillet 2015	Préretraite-progressive : dispositions applicables
Loi du 30 novembre 2017	Modification du régime de préretraite au Luxembourg
Art. 223 Code de la sécurité sociale	Pension minimale

La distinction entre rupture (préretraite-ajustement) et modification (préretraite-progressive) du contrat de travail est fondamentale pour la gestion RH : 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. Le respect des délais (demande ministérielle 15 jours avant le Comité de conjoncture, demande du salarié 3 mois avant) et de la consultation de la délégation du personnel conditionne la validité du dispositif. 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.