

Le Code du travail s'applique-t-il aux personnes en préretraite ?

Réponse courte

L'application du Code du travail dépend du **type de préretraite** et de l'effet sur le contrat de travail. En **préretraite-ajustement** (art. [L.582-1](#) et s.), le contrat de travail prend fin : la personne devient "préretraîtée" et n'est plus salariée. Le Code du travail ne s'applique alors plus, sauf pour les droits acquis avant la rupture (indemnités de départ, solde de congés, certificat de travail ex art. [L.124-11](#)). La préretraite pour travailleurs postés ou de nuit (art. [L.583-1](#)) suit les mêmes principes avec fin du contrat.

En **préretraite progressive** (art. [L.584-1](#) et s.), le salarié continue de travailler à temps partiel : il reste **pleinement soumis au Code du travail** pour sa relation de travail, avec tous les droits et obligations liés à son statut de salarié à temps partiel (congés prorata, protection santé/sécurité, protection contre le licenciement abusif). L'indemnité de préretraite versée est régie par l'article [L.585-1](#). Les périodes de préretraite sont assimilées à des périodes d'assurance pour le calcul de la future pension.

Définition

La **préretraite** désigne un ensemble de dispositifs légaux permettant à un salarié de cesser son activité professionnelle avant l'âge légal de la retraite, tout en percevant une indemnité de remplacement financée par le Fonds pour l'emploi. Il existe trois régimes principaux régis par le Code du travail (Livre V, Titre VIII) : la **préretraite-ajustement** (en cas de restructuration, fermeture d'entreprise ou faillite), la **préretraite progressive** (réduction progressive du temps de travail), et la **préretraite des travailleurs postés ou de nuit** (après 20 ans d'activité en horaires décalés). Ces dispositifs constituent des instruments de prévention du chômage et ne doivent pas être confondus avec la pension de vieillesse anticipée qui relève de l'assurance pension.

Questions fréquentes

La préretraite progressive applique-t-elle les règles du temps partiel ?

Oui, le salarié en préretraite progressive est pleinement soumis aux règles du temps partiel (Livre Ier, Titre II, Chapitre III du Code du travail). Cela inclut le respect des horaires, le calcul prorata des congés et la protection contre les modifications unilatérales.

Le certificat de travail est-il obligatoire après une préretraite-ajustement ?

Oui, malgré la fin du contrat, l'employeur doit remettre un certificat de travail conformément à l'article [L.124-11](#) du Code du travail. Cette obligation persiste car elle concerne un droit acquis avant la rupture, comme le solde de congés et les indemnités dues.

Le Code du travail s'applique-t-il aux personnes en préretraite au Luxembourg ?

L'application du Code du travail dépend du type de préretraite. En préretraite-ajustement, le contrat prend fin et le Code du travail ne s'applique plus, sauf pour les droits acquis. En préretraite progressive, le salarié reste pleinement soumis au Code du travail.

Le préretraité-ajustement perd-il sa protection du Code du travail ?

Oui, en préretraite-ajustement (article [L.582-1](#) et suivants), le contrat de travail prend fin. La personne devient préretraîtée et n'est plus salariée. Le Code du travail ne s'applique alors plus, sauf pour les droits acquis avant la rupture (indemnités, congés, certificat).

Les droits à pension sont-ils préservés pendant la préretraite ?

Oui, les périodes de préretraite sont assimilées à des périodes d'assurance et comptabilisées pour le calcul de la future pension de vieillesse. Cela vaut pour tous les régimes de préretraite reconnus au Luxembourg, qu'il y ait rupture ou maintien du contrat.

Quelles obligations CCSS pour un salarié en préretraite-ajustement ?

L'employeur doit effectuer une déclaration de sortie au CCSS avec motif préretraite, suivie d'une nouvelle affiliation comme salarié préretraité. Cette double formalité conditionne le maintien des droits sociaux et permet la liquidation correcte de la pension par la CNAP.

Quels droits maintient le salarié en préretraite progressive au Luxembourg ?

Le salarié en préretraite progressive conserve tous ses droits liés à son statut de salarié à temps partiel : congés payés au prorata, protection santé/sécurité, égalité de traitement, protection contre le licenciement abusif, et droit à la formation professionnelle.

Conditions d'exercice

Les conditions d'accès aux différents régimes de préretraite sont récapitulées ci-dessous :

Critère	Préretraite-ajustement / progressive	Préretraite postés/nuit
Âge minimum	57 ans	55 ans
Ancienneté	5 ans auprès du dernier employeur (réforme du 30 novembre 2017)	20 ans en horaires décalés
Accord administratif	<u>ADEM</u> et convention avec le ministre ayant l'Emploi	<u>ADEM</u> et convention avec le ministre
Durée d'indemnisation	3 ans maximum, fin au plus tard à 63 ans accomplis	3 ans maximum, fin au plus tard à 63 ans accomplis
Condition spécifique progressive	Poste à temps plein min. 75%, réduction de 40% à 60% de la durée antérieure	—

Modalités pratiques

Les modalités pratiques de l'application du Code du travail varient selon le type de préretraite :

Dispositif	Effet sur le contrat	Déclarations	Droits maintenus
Pré retraite-ajustement / postés-nuit	Contrat résilié	Déclaration de sortie <u>CCSS</u> avec motif "pré retraite", nouvelle affiliation "salarié préretraité"	Droits acquis avant rupture : indemnités, solde de congés, certificat de travail (art. <u>L.124-11</u>)
Pré retraite-ajustement / postés-nuit	Le Code du travail ne s'applique plus au préretraité	Pas de protections salariales (licenciement, congés, élections sociales)	—
Pré retraite progressive	Contrat maintenu à temps partiel via avenant écrit (art. <u>L.584-4</u>)	Déclaration <u>CCSS</u> du temps partiel	Congés payés au prorata, protection santé/sécurité, égalité de traitement, protection contre licenciement abusif
Pré retraite progressive	Salarié pleinement soumis au Code du travail (règles temps partiel, Livre Ier, Titre II, Chap. III)	Cotisations pension maintenues	Périodes comptabilisées pour le calcul de la future pension

Pratiques et recommandations

Il est essentiel de **formaliser par écrit** la situation lors de l'admission à la pré retraite : convention de pré retraite-ajustement signée avec le ministère, ou avenant au contrat pour la pré retraite progressive. L'employeur doit **informer clairement** le salarié sur les conséquences juridiques de chaque régime, notamment la différence entre rupture du contrat (ajustement) et poursuite à temps partiel (progressive). Pour la pré retraite-ajustement, il convient de s'assurer du règlement de toutes les créances salariales (dernier salaire, 13e mois, solde de congés) avant l'établissement de la déclaration de sortie au CCSS.

Il est recommandé de consulter les **fiches pratiques officielles** sur guichet.lu pour les démarches administratives, et de vérifier auprès de l'**ADEM** et du **ministère du Travail** les conditions spécifiques à chaque régime. Les responsables RH doivent également s'assurer du respect des obligations de **rééquilibrage** (embauche compensatrice pour la pré retraite progressive) donnant droit au remboursement par le Fonds pour l'emploi. En cas de doute sur l'applicabilité du Code du travail dans une situation particulière, il est conseillé de contacter l'Inspection du travail et des mines (ITM).

Cadre juridique

Référence	Objet
Code du travail, Livre V, Titre VIII	Ensemble des dispositions sur la préretraite
Art. L.582-1 à L.582-6 Code du travail	Préretraite-ajustement
Art. L.583-1 à L.583-3 Code du travail	Préretraite des travailleurs postés et de nuit
Art. L.584-1 à L.584-4 Code du travail	Préretraite progressive
Art. L.585-1 à L.585-10 Code du travail	Indemnité de préretraite et dispositions communes
Art. L.121-6 Code du travail	Travail à temps partiel (applicable à la préretraite progressive)
Art. L.124-11 Code du travail	Certificat de travail
Loi du 30 novembre 2017	Réforme des régimes de préretraite (durée limitée à 3 ans, ancienneté 5 ans)

Il est crucial de distinguer les effets juridiques de chaque régime de préretraite. En préretraite-ajustement et pour travailleurs postés/de nuit, le contrat de travail cesse définitivement : la personne n'est plus salariée et le Code du travail ne s'applique plus à sa situation. En préretraite progressive, le salarié continue d'exercer une activité à temps partiel et demeure soumis au Code du travail pour toute sa relation de travail. Les années de préretraite sont assimilées à des périodes d'assurance et comptabilisées pour le calcul de la future pension de vieillesse.

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.