

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**, 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). En **préretraite progressive**, le salarié continue de travailler à temps partiel : il reste 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. La préretraite pour travailleurs postés ou de nuit suit les mêmes principes que la préretraite-ajustement avec fin du contrat.

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.

Conditions d'exercice

Les conditions générales d'accès à la préretraite incluent : un **âge minimal de 57 ans** pour la préretraite-ajustement et progressive, **55 ans** pour la préretraite des travailleurs postés ou de nuit ; une **ancienneté minimale de 5 ans** auprès du dernier employeur (depuis la réforme du 30 novembre 2017) ; l'accord de l'**Agence pour le développement de l'emploi (ADEM)** et, selon le régime, une convention signée avec le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions. La **durée maximale d'indemnisation est de 3 ans**, prenant fin au plus tard à 63 ans accomplis (sauf exceptions). Pour la préretraite progressive, le salarié doit occuper un poste d'au moins 75% d'un temps plein, et la réduction du temps de travail doit être comprise entre 40% et 60% de la durée antérieure.

Modalités pratiques

En **préretraite-ajustement ou pour travailleurs postés/de nuit**, le contrat de travail est résilié. L'employeur établit une **déclaration de sortie** auprès du Centre commun de la sécurité sociale (**CCSS**) mentionnant "préretraite" comme motif de départ, puis effectue une nouvelle affiliation en tant que "salarié préretraité". Le préretraité n'est **plus soumis au Code du travail** : il ne peut invoquer les protections liées au statut de salarié (protection contre le

licenciement, congés, horaires de travail, participation aux élections sociales). Seuls subsistent les droits acquis **avant la fin du contrat** : indemnités de départ éventuelles, solde de congés non pris, certificat de travail (article [L.124-11](#) du Code du travail).

En préretraite progressive, le salarié **continue son activité à temps partiel** selon un avenant écrit au contrat de travail (article [L.584-4](#)). Il reste **pleinement salarié** et soumis au Code du travail pour sa relation de travail réduite : droits aux congés payés au prorata, protection de la santé et sécurité au travail, égalité de traitement, protection contre le licenciement abusif. L'employeur doit respecter les règles applicables au travail à temps partiel (Livre Ier, Titre II, Chapitre III). Le préretraité progressif continue de cotiser pour sa pension, et ces périodes sont comptabilisées pour le calcul de la retraite future.

Pratiques et recommandations

Il est essentiel de **formaliser par écrit** la situation lors de l'admission à la préretraite : convention de préretraite-ajustement signée avec le ministère, ou avenant au contrat pour la préretraite 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 préretraite-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 préretraite 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
Articles L.582-1 à L.582-6	Préretraite-ajustement
Articles L.583-1 à L.583-3	Préretraite des travailleurs postés et de nuit
Articles L.584-1 à L.584-4	Préretraite progressive
Articles L.585-1 à L.585-10	Indemnité de préretraite et dispositions communes
Article L.121-6	Travail à temps partiel (applicable à la préretraite progressive)
Article L.124-11	Certificat de travail
Loi du 30 novembre 2017	Réforme des régimes de préretraite (durée limitée à 3 ans, ancienneté 5 ans)
Règlement grand-ducal	Modalités d'application et paramètres sociaux
Guichet.lu	Démarches administratives officielles

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.