

Quelle est la durée de validité d'une convention de préretraite-ajustement ?

Réponse courte

Les **conventions de préretraite-ajustement** conclues entre l'employeur et le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions ont une durée de validité maximale de **un an** (une année de calendrier). Cette règle est fixée par l'article L.582-1 du Code du travail luxembourgeois.

Une exception existe pour les entreprises ayant conclu un **plan social** ou un **plan de maintien dans l'emploi** prévoyant l'application de la préretraite-ajustement : dans ce cas, la durée de validité de la convention peut dépasser un an, mais ne peut pas excéder la durée de validité du plan social ou du plan de maintien dans l'emploi lui-même.

Cette limitation temporelle encadre strictement l'accès au dispositif de préretraite-ajustement et oblige les employeurs concernés à renouveler régulièrement leur demande auprès du ministère du Travail, après consultation du Comité de conjoncture. À noter que cette durée de validité de la convention est distincte de la période d'indemnisation individuelle du salarié préretraité, qui peut aller jusqu'à 3 ans maximum.

Définition

La **convention de préretraite-ajustement** est un accord formel conclu entre l'employeur et le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions, qui rend une entreprise éligible au dispositif de préretraite-ajustement. Cette convention permet aux entreprises confrontées à une fermeture, une restructuration ou des mutations technologiques d'admettre leur personnel à la préretraite-ajustement, sous réserve que les salariés concernés remplissent les conditions légales d'admission (âge minimum de 57 ans, ancienneté de 5 ans minimum auprès de l'employeur).

Cette convention-cadre est obligatoire : aucun salarié ne peut bénéficier de la préretraite-ajustement sans qu'une telle convention ait été préalablement conclue pour l'entreprise. Elle définit le cadre dans lequel les départs individuels à la préretraite peuvent être autorisés.

Conditions d'exercice

Pour conclure une convention de préretraite-ajustement, l'employeur doit solliciter l'accord du ministre ayant l'Emploi dans ses attributions en justifiant d'une des situations suivantes :

- **Fermeture de l'entreprise**
- **Restructuration** entraînant la suppression d'emplois
- **Transformation d'emplois** consécutive à des mutations technologiques
- **Faillite déclarée**, gestion contrôlée ou liquidation judiciaire

La convention est conclue **après consultation du Comité de conjoncture**, instance consultative qui évalue la situation économique de l'entreprise et la pertinence du recours à la préretraite-ajustement. Cette consultation préalable constitue une obligation légale.

La durée de validité standard de la convention est limitée à **une année de calendrier**. Par dérogation, les entreprises ayant conclu un plan social ou un plan de maintien dans l'emploi peuvent obtenir une convention dont la durée correspond à celle du plan, sans toutefois pouvoir dépasser cette dernière.

Modalités pratiques

Démarche de conclusion : L'employeur introduit une demande formelle auprès du ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire. Cette demande est soumise à l'avis du Comité de conjoncture, qui examine notamment la situation économique et financière de l'entreprise ainsi que la nécessité du recours à la préretraite-ajustement.

Durée de validité : La convention est conclue pour une durée maximale de **un an** (année de calendrier). À l'expiration de cette période, si l'entreprise souhaite continuer à admettre des salariés à la préretraite-ajustement, elle doit solliciter une nouvelle convention selon la même procédure.

Exception pour les plans sociaux et plans de maintien dans l'emploi : Lorsque l'entreprise a conclu un plan social homologué ou un plan de maintien dans l'emploi prévoyant le recours à la préretraite-ajustement, la convention peut avoir une durée supérieure à un an, alignée sur celle du plan. Cette dérogation permet une meilleure planification des restructurations sur le long terme.

Demandes individuelles : Une fois la convention conclue, les demandes individuelles d'admission à la préretraite-ajustement sont introduites par l'employeur pour chaque salarié concerné, de préférence avant la date prévue pour le départ en préretraite. Le salarié doit fournir un certificat d'ouverture des droits à pension établi par la Caisse nationale d'assurance pension (CNAP).

Pratiques et recommandations

Les responsables RH doivent anticiper l'échéance de la convention de préretraite-ajustement en cours, car son expiration entraîne l'impossibilité d'admettre de nouveaux salariés au dispositif jusqu'à la conclusion d'une nouvelle convention. Il est recommandé d'entamer les démarches de renouvellement plusieurs mois avant l'expiration.

Pour les entreprises engagées dans des restructurations de longue durée, la conclusion d'un **plan social** ou d'un **plan de maintien dans l'emploi** peut s'avérer stratégique, car elle permet d'obtenir une convention de préretraite-ajustement de plus longue durée et d'assurer une meilleure visibilité sur les départs programmés.

Il convient de bien distinguer la **durée de validité de la convention** (qui rend l'entreprise éligible) de la **période d'indemnisation individuelle** du salarié (limitée à 3 ans maximum et qui prend fin au 63e anniversaire, sauf dérogation). Un salarié peut être admis à la préretraite dans les derniers mois de validité de la convention et bénéficier ensuite de l'indemnisation pendant jusqu'à 3 ans, même si la convention n'est pas renouvelée.

Les RH doivent également s'assurer de la **traçabilité** des démarches : conservation des demandes auprès du ministère, des avis du Comité de conjoncture, des conventions signées et de leur date d'expiration.

Cadre juridique

Référence	Objet
Code du travail - Article L.582-1	Cadre légal de la préretraite-ajustement et durée de validité des conventions
Code du travail - Article L.582-2	Conditions d'admission des salariés à la préretraite-ajustement
Code du travail - Article L.582-3	Modalités de remboursement par le Fonds pour l'emploi
Code du travail - Article L.513-3	Plans de maintien dans l'emploi
Loi modifiée du 30 novembre 2017	Réforme du régime des préretraites au Luxembourg

La limitation de la durée de validité des conventions à un an vise à garantir un contrôle régulier par les autorités publiques de la pertinence du recours à la préretraite-ajustement. Cette obligation de renouvellement périodique permet d'évaluer l'évolution de la situation économique de l'entreprise et l'utilisation effective du dispositif. Les responsables RH doivent impérativement respecter cette échéance sous peine de blocage des nouveaux départs en préretraite-ajustement.

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.