

Quelles sont les obligations de l'employeur en matière de préretraite progressive ?

Réponse courte

L'employeur doit permettre au salarié de **57 ans minimum** ayant **5 ans d'ancienneté** (à 75% minimum d'un temps plein) de réduire son temps de travail entre **40% et 60%** de sa durée initiale. Il verse une **indemnité de préretraite** calculée proportionnellement à la réduction du temps de travail, basée sur 85% du salaire brut moyen des derniers mois. Pour obtenir le **remboursement intégral** par le Fonds pour l'emploi (incluant les charges patronales), l'employeur doit justifier une **embauche compensatoire** en CDI ou contrat d'apprentissage d'un demandeur d'emploi inscrit à l'ADEM depuis 3 mois minimum.

La préretraite progressive nécessite soit une **convention collective** prévoyant ce dispositif (droit acquis pour le salarié), soit une **convention spéciale** conclue avec le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions après consultation de la délégation du personnel. L'employeur doit informer immédiatement l'ADEM de tout arrêt de versement ou cessation d'emploi du salarié remplaçant.

Définition

La **préretraite progressive** est un dispositif légal permettant à un salarié du secteur privé de réduire progressivement son temps de travail avant l'âge de la retraite, tout en percevant une indemnité compensatoire. Ce mécanisme vise à **faciliter la rotation de l'emploi** en libérant des postes pour des demandeurs d'emploi, tout en assurant une transition douce vers la retraite pour les salariés âgés.

Contrairement à la pension de vieillesse anticipée, la préretraite progressive constitue un **instrument de prévention du chômage** dont la durée est limitée à 3 ans maximum. Les périodes de préretraite sont assimilées à des périodes d'assurance obligatoire pour le calcul de la pension de vieillesse.

Questions fréquentes

Comment l'employeur doit-il calculer l'indemnité de préretraite progressive ?

L'indemnité est de 85% du salaire brut moyen des 3 derniers mois (extensible jusqu'à 18 mois sur demande), proportionnelle à la réduction du temps de travail. Elle est plafonnée à 5 fois le SSM (13 518,70 € au 1er mai 2025, toujours en vigueur en 2026).

Quelle convention pour la préretraite progressive au Luxembourg ?

La préretraite progressive nécessite soit une convention collective prévoyant le dispositif (droit acquis pour le salarié), soit une convention spéciale conclue avec le ministre ayant l'Emploi après consultation de la délégation du personnel pour les entreprises non couvertes par CCT.

Quelle durée de maintien du remplaçant 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. À défaut, le remboursement par le Fonds pour l'emploi peut être suspendu.

Quelles déclarations à l'ADEM pour une préretraite progressive au Luxembourg ?

L'employeur doit informer immédiatement l'ADEM en cas d'arrêt d'indemnité, cessation du remplaçant ou réembauchage dans les 2 mois. Il transmet aussi un décompte mensuel sur formulaire-type vérifié par l'ADEM, à présenter dans les 6 mois sous peine de forclusion.

Quelles embauches compensatoires sont éligibles pour la préretraite progressive ?

Sont éligibles les chômeurs inscrits 3 mois minimum à l'ADEM, les CDD transformés en CDI, les demandeurs d'emploi en mesures pour l'emploi et les salariés issus d'entreprises en difficulté. L'embauche doit avoir lieu dans les 6 mois avant ou après l'admission (article L.584-3).

Quelles sanctions en cas de non-respect des obligations de préretraite progressive ?

Les sanctions incluent la suspension ou le refus du remboursement par le Fonds pour l'emploi, la récupération des indemnités versées, la restitution des montants en cas de déclaration inexacte. Le ministre peut décider après audition, avec recours possible devant le Conseil arbitral.

Quelles sont les obligations de l'employeur pour la préretraite progressive au Luxembourg ?

L'employeur doit permettre la réduction du temps de travail entre 40% et 60% au salarié de 57 ans minimum avec 5 ans d'ancienneté à 75% temps plein, verser l'indemnité, justifier d'une embauche compensatoire en CDI ou apprentissage et informer l'ADEM des changements.

Conditions d'exercice

Les conditions cumulatives d'éligibilité à la préretraite progressive sont les suivantes :

Partie	Condition	Exigence
Entreprise	Convention collective	Prévoit la préretraite progressive (agrément ministériel requis) : droit acquis pour les salariés éligibles
Entreprise	Convention spéciale	Conclue avec le ministre ayant l'Emploi : accord de l'employeur requis pour chaque demande
Salarié	Âge minimum	57 ans accomplis
Salarié	Ancienneté	5 années minimum auprès de l'employeur demandeur
Salarié	Taux d'occupation	75% minimum d'un poste à temps plein durant les 5 dernières années
Salarié	Droits à pension	Éligibilité à une pension de vieillesse ou anticipée au maximum 3 ans après l'admission
Temps de travail	Réduction autorisée	Entre 40% et 60% de la durée antérieure (échelonnement progressif possible)
Indemnisation	Durée maximale	3 années maximum entre 57 ans et 63 ans accomplis, extension possible jusqu'à 65 ans si pas de pension anticipée

Modalités pratiques

Les modalités pratiques de mise en œuvre et de suivi sont récapitulées ci-dessous :

Étape / Aspect	Description
Demande du salarié	Demande écrite au plus tard 3 mois avant la date présumée, avec certificat d'ouverture des droits à pension (CNAP)
Consultation délégation	Obligatoire pour conclusion d'une convention spéciale (entreprises non couvertes par CCT)
Avenant au contrat	Fixe la réduction du temps de travail et les modalités, conforme aux règles du temps partiel
Demande de concours	Requête au ministre sur formulaire-type, dans les 3 mois suivant l'admission (sinon effet au 1 ^{er} jour du mois de dépôt)
Embauche compensatoire	Preuves d'embauche en CDI (temps plein ou partiel) ou apprentissage d'un demandeur d'emploi éligible
Calcul indemnité	85% du salaire brut moyen des 3 derniers mois (ou jusqu'à 18 mois sur demande), prorata de la réduction
Plafond	5x SSM (13 518,70 € au 1 ^{er} mai 2025, toujours en vigueur en 2026)
Charges sociales	Cotisations obligatoires en matière de salaires, sauf AAA et CNPF ; assimilation pensions pour assurance maladie
Premier versement	Remise d'un décompte détaillé du calcul de l'indemnité
Embauches éligibles (art. L.584-3)	Chômeurs inscrits 3 mois minimum à l' ADEM (1 mois sur avis), CDD transformé en CDI, demandeurs en mesure pour l'emploi, salariés issus d'entreprises en difficulté
Délais d'embauche	6 mois avant ou après l'admission (étendu jusqu'au début de l'année scolaire pour apprentissage)
Maintien dans l'emploi	2 années minimum après la fin de la préretraite, à défaut embauche d'un autre demandeur
Déclarations ADEM	Information immédiate en cas d'arrêt d'indemnité, cessation du remplaçant, ou réembauchage dans les 2 mois
Décompte mensuel	Formulaire-type vérifié par l' ADEM , présentation dans les 6 mois (forclusion au-delà)

Pratiques et recommandations

Gestion optimale du dispositif :

- **Anticiper les demandes** : informer les salariés éligibles de l'existence du dispositif et des critères d'éligibilité au moins 6 mois avant leur 57ème anniversaire
- **Vérifier l'éligibilité de l'entreprise** : s'assurer que la convention collective applicable prévoit la préretraite progressive ou engager les démarches pour une convention spéciale avec le ministre
- **Documenter rigoureusement** : constituer un dossier complet avec tous les justificatifs (ancienneté, taux d'occupation, certificat pension, preuves d'embauche)
- **Planifier les embauches compensatoires** : identifier en amont les profils de demandeurs d'emploi nécessaires et coordonner avec l'ADEM

Organisation du temps de travail :

- Définir clairement la répartition du temps partiel dans l'avenant au contrat
- Prévoir une transition progressive si souhaité (exemple : 60% puis 50% puis 40%)
- Organiser le transfert de compétences vers le salarié embauché en remplacement
- Mettre en place un tutorat ou accompagnement pour faciliter la passation

Gestion administrative et financière :

- Créer deux fiches de retenue d'impôt distinctes : une pour l'activité professionnelle, une pour la partie préretraite
- Mettre à jour la déclaration d'affiliation du salarié au CCSS pour la réduction du temps de travail
- Effectuer une nouvelle affiliation pour l'entrée en préretraite
- Anticiper les avances de trésorerie (remboursement mensuel par le Fonds pour l'emploi)
- Tenir un tableau de suivi des décomptes mensuels et des échéances de forclusion

Communication et dialogue social :

- Consulter la délégation du personnel conformément aux obligations légales
- Établir des critères de priorité transparents (priorité absolue aux salariés justifiant de 480 mois d'assurance pension)
- Communiquer clairement sur l'impact de la préretraite progressive sur les droits à pension
- Accompagner individuellement les salariés dans leurs démarches administratives

Situations particulières :

- En cas de difficultés financières graves, demander le versement direct par le Fonds pour l'emploi (article L.585-4)
- En cas de modification de la situation de l'entreprise (fusion, vente), les obligations subsistent envers le nouvel employeur
- En cas de faillite ou liquidation judiciaire, le versement par le Fonds pour l'emploi est de droit

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.584-1 Code du travail	Éligibilité des entreprises et conventions applicables
Art. L.584-2 Code du travail	Conditions d'admission du salarié et durée d'indemnisation
Art. L.584-3 Code du travail	Remboursement par le Fonds pour l'emploi et embauches compensatoires
Art. L.584-4 Code du travail	Avenant au contrat et modalités de réduction du temps de travail
Art. L.584-5 Code du travail	Critères de priorité pour l'admission
Art. L.584-6 Code du travail	Procédure de demande du concours du Fonds pour l'emploi
Art. L.584-7 Code du travail	Suspension du remboursement en l'absence d'embauche compensatoire
Art. L.585-1 à L.585-3 Code du travail	Calcul, versement et charges sociales de l'indemnité
Art. L.585-4 à L.585-7 Code du travail	Subrogation du Fonds, cessation des droits et sanctions
Art. L.586-1 Code du travail	Liquidation du concours du Fonds (décompte mensuel)
Art. L.241-1 Code du travail	Principe d'égalité de traitement
Code de la sécurité sociale	Cotisations et affiliation en matière d'assurance maladie
Loi du 22 juin 1963	Adaptation de l'indemnité aux variations du coût de la vie
Loi du 1er août 2018	Protection des données personnelles (RGPD transposé)

Le non-respect des obligations légales expose l'employeur à des **sanctions sévères** :

Sanctions financières :

- **Suspension ou refus du remboursement** par le Fonds pour l'emploi en cas de non-respect des conditions d'embauche compensatoire
- **Récupération des indemnités versées** en cas d'inobservation des obligations d'information à l'ADEM ou de non-maintien du salarié embauché pendant 2 ans
- **Restitution obligatoire** des montants indûment perçus en cas de déclaration de faits inexacts ou dissimulation d'informations

Procédure de récupération :

- Décision motivée du ministre ayant l'Emploi dans ses attributions après audition de l'employeur
- Déduction possible des indemnités ou arrérages restant dus
- Recours possible devant le Conseil arbitral de la sécurité sociale

Points de vigilance particuliers :

- Respect strict du **déla** de **3 mois** pour la demande de concours du Fonds (sinon perte rétroactive du remboursement)
- Respect du **déla** de **6 mois** pour présenter les décomptes mensuels (forclusion au-delà)
- Justification effective du maintien du poste libéré par embauche compensatoire
- Information immédiate de l'ADEM de tout changement de situation

La préretraite progressive implique une **gestion administrative rigoureuse** et un **suivi mensuel précis** des obligations pour garantir le remboursement intégral par le Fonds pour l'emploi. Une coordination étroite avec l'ADEM et la délégation du personnel est indispensable pour sécuriser le dispositif.

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.