

Quels sont les trois dispositifs de préretraite au Luxembourg ?

Réponse courte

Le droit du travail luxembourgeois organise **trois dispositifs de préretraite** distincts. La **préretraite-ajustement** (Art. L.582-1 à L.582-3) est liée à une restructuration ou fermeture d'entreprise : le salarié cesse totalement son activité sur la base d'une convention employeur/ministre. La **préretraite des postés et de nuit** (Art. L.583-1 à L.583-4) vise les salariés justifiant d'au moins **vingt années** de travail posté en équipes successives ou de nuit. La **préretraite progressive** (Art. L.584-1 à L.584-7) se distingue des deux autres : le salarié reste dans l'entreprise en réduisant son temps de travail entre **40 % et 60 %** de la durée antérieure.

Dans les trois dispositifs, l'indemnité (Art. L.585-1) est égale à 85 % du salaire de référence les 12 premiers mois, puis 80 %, puis 75 %, versée par l'employeur et remboursée par le Fonds pour l'emploi. L'âge minimum est **57 ans accomplis**, la durée maximale **trois années**, et le régime prend fin à 63 ans au plus tard.

Définition

Les trois dispositifs de préretraite constituent des mécanismes de **droit du travail** permettant à des salariés de 57 ans accomplis de cesser ou de réduire leur activité avant l'âge légal de la retraite, avec maintien d'une partie de leur rémunération sous forme d'indemnité. Ils se distinguent fondamentalement par leur déclencheur : la **restructuration** pour l'ajustement, les conditions d'emploi spécifiques pour les postés et de nuit, et la réduction volontaire du temps de travail pour la préretraite progressive.

L'indemnité de préretraite, commune aux trois régimes, est régie par l'Art. L.585-1 et constitue un droit distinct de la pension de vieillesse. Elle cesse automatiquement le jour où le salarié remplit les conditions d'ouverture du droit à pension. Depuis le 1er janvier 2026, la réforme des pensions (lois 8634 et 8640) allonge progressivement la **durée de cotisation** requise pour la pension anticipée, ce qui peut légèrement décaler la date de fin de préretraite pour les dispositifs ajustement et postés/nuit.

Questions fréquentes

Quel est l'impact de la réforme des pensions 2026 sur les dispositifs de préretraite ?

Les lois 8634 et 8640 du 18 décembre 2025 (en vigueur au 1er janvier 2026) n'ont pas modifié les textes régissant les préretraites, mais allongent progressivement la durée de cotisation requise pour la pension de vieillesse anticipée (de 480 mois en 2025 à 488 mois en 2032), ce qui peut prolonger la durée effective de certaines préretraites. Les préretraites-ajustement et postés/nuit ne sont pas concernées par cette extension selon les exceptions prévues par la réforme.

Quel est le montant de l'indemnité de préretraite au Luxembourg ?

L'indemnité de préretraite est commune aux trois dispositifs et est fixée par l'Art. L. 585-1 : 85 % du salaire de référence les 12 premiers mois, puis 80 % les 12 mois suivants, puis 75 % pour la période restante. Elle est plafonnée au plafond cotisable à l'assurance pension, soit environ 5 fois le SSM (approximativement 13 518 € en 2026), et indexée automatiquement sur le coût de la vie.

Quelle est la durée maximale d'une préretraite au Luxembourg et quel est l'âge limite ?

La durée maximale est de trois années entières pour les trois dispositifs. La préretraite prend fin au plus tard à 63 ans, sauf dérogation permettant de prolonger jusqu'à 65 ans dans certaines situations. Elle cesse automatiquement dès que le salarié remplit les conditions d'ouverture du droit à pension (Art. L. 585-6).

Quelle est la particularité de la préretraite progressive par rapport aux deux autres dispositifs ?

La préretraite progressive (Art. L. 584-1 à L. 584-7) est le seul dispositif où le salarié reste dans l'entreprise en réduisant son temps de travail à 40-60 % de la durée antérieure. Elle nécessite obligatoirement une embauche compensatrice pour que le Fonds pour l'emploi rembourse l'employeur, et requiert une convention collective agréée ou une convention spéciale conclue avec le ministre de l'Emploi.

Quels sont les trois dispositifs de préretraite disponibles au Luxembourg ?

Le droit luxembourgeois organise trois dispositifs : la préretraite-ajustement (Art. L. 582-1 à L. 582-3) liée à une restructuration ou fermeture d'entreprise, la préretraite des postés et de nuit (Art. L. 583-1 à L. 583-4) pour les salariés justifiant d'au moins 20 années de travail posté ou de nuit, et la préretraite progressive (Art. L. 584-1 à L. 584-7) permettant au salarié de rester dans l'entreprise en réduisant son temps de travail entre 40 % et 60 %. Tous trois exigent un âge minimum de 57 ans accomplis et une ancienneté d'au moins 5 ans.

Qui finance les indemnités de préretraite au Luxembourg ?

L'indemnité est versée par l'employeur et remboursée intégralement par le Fonds pour l'emploi pour la préretraite des postés/nuit (Art. L. 583-2) et la préretraite progressive sous condition d'embauche compensatrice (Art. L. 584-3). Pour la préretraite-ajustement, le remboursement est également intégral sauf si l'entreprise est en situation économique équilibrée, auquel cas elle participe à hauteur de 30 à 75 % des charges (Art. L. 582-3).

Conditions d'exercice

Les trois dispositifs partagent des conditions communes (âge, ancienneté, fin à 63 ans) mais se distinguent par leurs critères d'accès spécifiques selon la situation du salarié et de l'entreprise.

Critère	Prétraite-ajustement (L. 582)	Prétraite postés/nuit (L. 583)	Prétraite progressive (L. 584)
Âge minimum	57 ans accomplis	57 ans accomplis	57 ans accomplis
Ancienneté dans l'entreprise	5 ans minimum (1 an en cas de faillite ou liquidation)	5 ans minimum (1 an en cas de faillite ou liquidation)	5 ans minimum sur un poste à ? 75 % temps plein
Condition spécifique	Fermeture ou restructuration de l'entreprise	20 ans de travail posté/nuit (ou 15 ans sur 25 dernières années)	Entreprise éligible par convention collective ou convention spéciale
Type de départ	Arrêt complet de l'activité	Arrêt complet de l'activité	Réduction du temps de travail (40 % à 60 % de la durée antérieure)
Convention requise	Convention entre l'employeur et le ministre (avis Comité de conjoncture)	Aucune convention spéciale — droit individuel sur demande	Convention collective ou convention spéciale avec le ministre
Durée maximale	3 ans ; fin à 63 ans (dérogation jusqu'à 65 ans possible)	3 ans ; fin à 63 ans	3 ans ; fin à 63 ans
Réforme 2026	Non concernée par l'extension de cotisation	Non concernée par l'extension de cotisation	Non concernée par l'extension de cotisation

Modalités pratiques

La mise en œuvre des trois dispositifs suit des procédures distinctes, notamment pour l'initiative de la demande, le rôle du ministre de l'Emploi et les obligations d'embauche compensatrice.

Élément	Prétraite-ajustement (L. 582)	Prétraite postés/nuit (L. 583)	Prétraite progressive (L. 584)
Initiateur	Employeur (ou curateur/commissaire/liquidateur)	Salarié (demande écrite à l'employeur, 3 mois avant)	Employeur, via convention collective ou convention spéciale
Décision d'admission	Convention employeur/ministre (validité : 1 an calendrier, renouvelable avec plan social)	Décision ministérielle sur relevé présenté par l'employeur (1 mois avant ouverture des droits)	Convention collective agréée ou convention spéciale avec le ministre
Embauche compensatrice	Non obligatoire (mais participation aux charges réduite si embauche)	Non requise	Obligatoire : fraction du poste libérée doit être pourvue (chômeurs inscrits ? 3 mois <u>ADEM</u> , CDD?CDI, etc.)
Remboursement Fonds pour l'emploi	Intégralité des charges (participation patronale possible si entreprise en situation équilibrée : 30 %–75 %)	Intégralité des charges sans participation patronale	Intégralité des charges si embauche compensatrice justifiée (Art. <u>L.584-3</u>)
Montant indemnité (12 premiers mois)	85 % du salaire de référence (12 mois précédents)	85 % du salaire de référence (12 mois précédents)	85 % du salaire de référence (12 mois précédents)
Plafond indemnité	Plafond cotisable assurance pension (? 5 x SSM soit ~13 518 € en 2026)	Plafond cotisable assurance pension	Plafond cotisable assurance pension
Avenant contrat de travail	Sans objet (cessation d'activité)	Sans objet (cessation d'activité)	Avenant écrit obligatoire fixant le nouveau temps de travail (40 %–60 % de la durée antérieure)
Cotisations sociales	Continuent de courir (maladie, pension)	Continuent de courir (maladie, pension)	Continuent de courir (maladie, pension)

Pratiques et recommandations

Cartographeur chaque année les salariés proches de 57 ans en croisant ancienneté, historique de travail posté/de nuit et structure contractuelle, afin d'identifier en amont le dispositif applicable et d'anticiper les conventions à conclure avec le ministre de l'Emploi.

Distinguer soigneusement l'ajustement de la progressive avant d'entamer les démarches : la préretraite-ajustement exige la démonstration d'une restructuration et un avis du Comité de conjoncture, tandis que la progressive requiert une convention collective agréée ou une convention spéciale — ces conditions ne sont pas interchangeables.

Vérifier pour la préretraite des postés et de nuit que les preuves documentaires des vingt années de travail posté sont collectées et conservées (fiches de paie, plannings, attestations) avant la demande du salarié : le règlement grand-ducal peut en préciser les modalités et l'absence de justificatifs peut bloquer la procédure.

Anticiper l'embauche compensatrice dans le cadre de la préretraite progressive : le remboursement par le Fonds pour l'emploi est conditionné à la justification de l'embauche effective d'un chômeur inscrit à l'ADEM depuis au moins 3 mois (ou 1 mois sur avis ADEM) pour couvrir la fraction de poste libérée.

Inform les salariés concernés que, depuis le 1er janvier 2026, la réforme des pensions allonge progressivement la durée de cotisation pour la pension anticipée (+1 mois en 2026-2027, jusqu'à +8 mois en 2032), ce qui peut décaler légèrement la date de fin de préretraite pour l'ajustement et les postés/nuit, mais n'affecte pas la durée maximale de trois ans ni les conditions d'entrée.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.582-1</u>	Conditions d'ouverture de la préretraite-ajustement (restructuration, fermeture)
Art. <u>L.582-2</u>	Conditions d'accès individuelles et durée d'indemnisation (ajustement)
Art. <u>L.582-3</u>	Remboursement Fonds pour l'emploi et participation patronale (ajustement)
Art. <u>L.583-1</u>	Conditions d'accès préretraite postés et de nuit (20 ans de travail posté/nuit)
Art. <u>L.583-2</u>	Remboursement intégral Fonds pour l'emploi (postés/nuit)
Art. <u>L.583-3</u>	Procédure de demande du salarié (délai 3 mois, justificatifs)
Art. <u>L.583-4</u>	Décision d'admission ministérielle et relevé employeur
Art. <u>L.584-1</u>	Conditions d'éligibilité de l'entreprise à la préretraite progressive
Art. <u>L.584-2</u>	Conditions d'accès individuelles et durée (progressive)
Art. <u>L.584-3</u>	Remboursement Fonds pour l'emploi conditionné à l'embauche compensatrice
Art. <u>L.584-4</u>	Avenant de réduction du temps de travail (40 %–60 %)
Art. <u>L.584-6</u>	Requête au ministre et décision individuelle d'admission
Art. <u>L.585-1</u>	Calcul de l'indemnité (85 %/80 %/75 % du salaire de référence)
Lois 8634 et 8640 (18.12.2025)	Réforme des pensions — extension durée cotisation, taux 25,5 % (non applicable aux préretraites ajustement et postés/nuit)

Les dispositifs d'ajustement et des postés/nuit ne sont pas concernés par l'extension progressive de la durée de cotisation introduite par la réforme des pensions 2026 (lois 8634 et 8640). La préretraite progressive se distingue fondamentalement des deux autres par le maintien du salarié dans l'entreprise et l'obligation d'embauche compensatrice, conditionnant le remboursement par le Fonds pour l'emploi. Dans les trois cas, l'indemnité cesse automatiquement dès que le salarié remplit les conditions d'ouverture du droit à pension, conformément à l'article L 585-6 du Code du travail.

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.