

Peut-on cumuler deux dispositifs de préretraite ou une préretraite avec une pension au Luxembourg ?

Réponse courte

Le cumul de **deux dispositifs de préretraite** simultanés est exclu : un salarié ne peut bénéficier qu'un seul dispositif à la fois. Les trois régimes (progressif, ajustement, postés/nuit) sont distincts et mutuellement exclusifs pendant la même période.

Le cumul d'une **indemnité de préretraite avec une pension** est également interdit. L'Art. L.585-6 du Code du travail prévoit que les droits à l'indemnité de préretraite cessent de plein droit dès que le salarié remplit les conditions d'ouverture d'un droit à pension de vieillesse ou de pension de vieillesse anticipée. La pension prend automatiquement le relais.

Un cumul partiel est en revanche toléré concernant l'activité professionnelle : le salarié en préretraite peut exercer une activité annexe dont les revenus ne dépassent pas, sur une année civile, **la moitié du salaire social minimum** mensuel applicable. Au-delà de ce seuil, les droits à l'indemnité de préretraite cessent (Art. L.585-6, point 5).

Définition

Le **principe d'unicité** du dispositif de préretraite signifie qu'un salarié ne peut être simultanément admis à deux mécanismes de sortie anticipée d'activité relevant du Titre VIII du Code du travail. Ce principe découle de la logique même de ces dispositifs : chacun est conçu pour couvrir une situation précise (restructuration, travail atypique ou réduction progressive), et leur coexistence serait financièrement incohérente.

L'**interdiction de cumul préretraite-pension** résulte quant à elle de la cessation automatique des droits à indemnité prévue à l'Art. L.585-6 : la préretraite n'est qu'une période de transition, et dès que la pension peut être liquidée, elle doit l'être. La **pension progressive** introduite en 2026 constitue un dispositif distinct des préretraites et obéit à des règles propres.

Questions fréquentes

Est-il possible de cumuler une indemnité de préretraite et une pension de vieillesse au Luxembourg ?

Non, le cumul est interdit par l'Art. L. 585-6 : les droits à l'indemnité de préretraite cessent de plein droit dès que le salarié remplit les conditions d'ouverture d'un droit à pension de vieillesse ou anticipée. Tout cumul frauduleux entraîne la restitution obligatoire des indemnités indûment perçues au profit du Fonds pour l'emploi (Art. L. 585-7).

La pension progressive introduite en 2026 peut-elle être cumulée avec une préretraite ?

Non, la pension progressive (loi 8640) requiert que le salarié soit déjà éligible à la pension de vieillesse anticipée, état incompatible avec une préretraite en cours. Ces deux dispositifs sont séquentiels et non cumulatifs : la pension progressive peut succéder à une préretraite une fois les droits à pension ouverts, mais ne peut pas se superposer à elle.

Peut-on cumuler deux dispositifs de préretraite simultanément au Luxembourg ?

Non, le cumul de deux dispositifs de préretraite simultanés est exclu. Un salarié ne peut bénéficier que d'un seul dispositif à la fois parmi les trois régimes (progressif, ajustement, postés/nuît). Le passage d'un dispositif à un autre est possible sous conditions, mais la durée totale reste limitée à 3 années entières, la durée déjà courue dans le premier dispositif s'imputant sur ce plafond.

Quelles sont les obligations d'information du salarié en préretraite au Luxembourg ?

Le salarié en préretraite doit signaler immédiatement à l'employeur et à l'ADEM toute modification susceptible d'affecter ses droits, notamment l'ouverture de droits à pension, une reprise d'activité dépassant le seuil légal ou une pension d'invalidité (Art. L. 585-3, §2). En cas de manquement, les indemnités indûment perçues doivent être restituées au Fonds pour l'emploi (Art. L. 585-7).

Un salarié en préretraite peut-il exercer une activité professionnelle annexe ?

Oui, mais sous conditions strictes. Un salarié en préretraite peut exercer une activité annexe dont les revenus ne dépassent pas, sur une année civile, la moitié du salaire social minimum (SSM) mensuel, soit environ 1 351,87 € en 2026 (Art. L. 585-6, point 5). Au-delà de ce seuil, les droits à l'indemnité de préretraite cessent automatiquement.

Conditions d'exercice

Les règles de non-cumul s'articulent autour de trois situations distinctes.

Critère	Détail
Cumul de deux préretraites	Interdit — un seul dispositif actif à la fois
Passage d'un dispositif à un autre	Possible en théorie si les conditions du second dispositif sont remplies, mais le changement en cours de préretraite est soumis à accord ministériel (Art. L.589-2)
Cumul indemnité + pension	Interdit — cessation automatique des droits à indemnité dès l'ouverture des droits à pension (Art. L.585-6)
Cumul indemnité + activité annexe	Toléré jusqu'à 1/2 SSM mensuel par an (Art. L.585-6 , point 5)
Cumul préretraite + pension progressive 2026	Non cumulable — la pension progressive requiert d'être éligible à la pension anticipée, état incompatible avec une préretraite en cours
Salarié en invalidité	Les droits à indemnité cessent également si le préretraité a droit à une pension d'invalidité (Art. L.585-6 , point 3)

Modalités pratiques

La gestion du non-cumul requiert une surveillance active des droits du salarié tout au long de la période de préretraite.

Élément	Détail
Obligation d'information du salarié	Doit signaler immédiatement à l'employeur et à l' <u>ADEM</u> toute modification susceptible d'affecter ses droits (Art. <u>L.585-3</u> , §2)
Sanction du cumul frauduleux	Restitution obligatoire des indemnités indûment perçues au profit du Fonds pour l'emploi (Art. <u>L.585-7</u>)
Responsabilité de l'employeur	Obligé d'informer l' <u>ADEM</u> de l'arrêt de versement de l'indemnité (Art. <u>L.585-3</u> , §1)
Contrôle <u>ADEM</u>	Vérifie le décompte mensuel et peut constater la cessation des droits
Seuil d'activité annexe	1/2 SSM/mois en moyenne annuelle (environ 1 351,87 € en 2026)

Pratiques et recommandations

Inform systématiquement le salarié dès le début de la préretraite des règles de cessation automatique des droits, notamment de l'interdiction de cumul avec une pension : une méconnaissance expose à des remboursements significatifs.

Paramétrer dans le SIRH une alerte automatique à l'approche de la date d'ouverture théorique des droits à pension (basée sur le relevé de carrière CNAP), afin d'anticiper la cessation de versement de l'indemnité par l'employeur.

Vérifier chaque année civile que les revenus d'activité annexe du salarié en préretraite ne dépassent pas le seuil légal : ce contrôle doit être documenté pour couvrir la responsabilité de l'employeur en cas de contrôle ADEM.

Distinguer la pension progressive 2026 des dispositifs de préretraite : si un salarié sort de préretraite et que ses droits à pension anticipée sont ouverts, il peut envisager la pension progressive comme étape suivante, mais pas simultanément.

Documenter tout changement de situation du salarié (reprise d'activité, ouverture de droits à pension, maladie longue durée) et le notifier immédiatement à l'ADEM pour éviter les indemnités indues et les litiges devant le tribunal du travail.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.585-6	Cessation de plein droit des droits à l'indemnité — liste des cas dont cumul pension
Art. L.585-7	Suppression et restitution de l'indemnité indûment perçue
Art. L.585-3	Obligations d'information de l'employeur et du salarié
Art. L.589-2	Règles de contentieux et de modification du dispositif en cours
Art. L.582-1	Unicité de la convention de préretraite-ajustement
Lois 8634 et 8640 (18.12.2025)	Pension progressive 2026 — dispositif distinct des préretraites

Le principe de non-cumul est strict et sa violation entraîne des conséquences financières importantes pour le salarié comme pour l'employeur. La pension progressive introduite en 2026 constitue un dispositif postérieur à la préretraite, accessible uniquement après la cessation de celle-ci. Les frontaliers sont soumis aux mêmes règles de non-cumul que les résidents luxembourgeois.

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.