

# Le montant de l'indemnité de préretraite varie-t-il selon le dispositif utilisé ?

## Réponse courte

Le montant de l'indemnité de préretraite est fixé par un régime commun à l'Art. [L.585-1](#) pour les trois dispositifs : **85 %** du salaire de référence (moyenne des 12 derniers mois bruts) pour les 12 premiers mois, puis **80 %** pour les 12 mois suivants, puis **75 %** pour la période restante jusqu'à la cessation des droits.

Deux variations dérogatoires existent selon le profil du salarié. Pour la **préretraite progressive**, l'indemnité est proratisée selon le taux de réduction du temps de travail (Art. [L.585-1](#), §7). Pour les salariés admis en cours de période de chômage complet, l'indemnité est égale à l'**indemnité de chômage** et non au taux standard de 85 %/80 %/75 % (Art. [L.585-1](#), §2).

L'indemnité est plafonnée au montant cotisable à l'assurance pension (environ **5x SSM** = 13 518,70 € en 2026) et ne peut être inférieure au **SSM** (2 703,74 € en 2026). Elle est indexée automatiquement sur le coût de la vie.

## Définition

Le **salaire de référence** servant de base au calcul est la moyenne du salaire mensuel brut et de la partie variable effectivement dus pour les **douze mois** précédant immédiatement la période d'indemnisation. Ce salaire inclut les primes et suppléments courants, les indemnités maladie, le treizième mois proratisé et les pertes liées au chômage partiel, mais exclut les heures supplémentaires et les frais accessoires (Art. [L.585-1](#), §5).

L'**indexation** de l'indemnité est obligatoire et automatique : elle s'adapte aux variations du coût de la vie conformément aux dispositions de l'Art. [L.585-1](#), §6, par référence à la loi modifiée du 22 juin 1963 sur le régime des fonctionnaires d'État. Cette indexation est commune aux trois dispositifs.

## Questions fréquentes

### Comment est calculée l'indemnité de préretraite au Luxembourg ?

L'indemnité est calculée sur la base du salaire de référence, défini comme la moyenne du salaire mensuel brut des 12 mois précédant la période d'indemnisation (Art. L. 585-1). Le taux est de 85 % les 12 premiers mois, 80 % les 12 mois suivants, puis 75 % pour la période restante. Elle est plafonnée à environ 13 518,70 € (5 fois le SSM en 2026) et ne peut pas être inférieure au SSM de 2 703,74 €.

### Comment est calculée l'indemnité pour un salarié en préretraite progressive à mi-temps ?

Pour la préretraite progressive, l'indemnité est proratisée selon le taux de réduction du temps de travail (Art. L. 585-1, §7). Un salarié réduisant son temps de travail à 50 % perçoit à la fois la moitié de son salaire habituel versée par l'employeur pour la partie travaillée et une indemnité de préretraite proratisée à 50 % du montant calculé selon les taux 85 %/80 %/75 %.

### L'indemnité de préretraite est-elle identique pour les trois dispositifs luxembourgeois ?

Les taux de base (85 %/80 %/75 % du salaire de référence) sont communs aux trois dispositifs. Deux variations dérogatoires existent : pour la préretraite progressive, l'indemnité est proratisée selon le taux de réduction du temps de travail (Art. L. 585-1, §7) ; pour les salariés admis en cours de période de chômage complet, l'indemnité est égale à l'indemnité de chômage (Art. L. 585-1, §2).

### L'indemnité de préretraite est-elle indexée sur le coût de la vie au Luxembourg ?

Oui, l'indexation de l'indemnité est obligatoire et automatique : elle s'adapte aux variations du coût de la vie conformément à l'Art. L. 585-1, §6, par référence à la loi modifiée du 22 juin 1963. L'oubli d'appliquer cette indexation lors de chaque déclenchement d'une tranche indiciaire expose l'employeur à un redressement et à la restitution au salarié des montants non versés.

### Quels éléments de rémunération sont inclus ou exclus du calcul de l'indemnité de préretraite ?

Sont inclus dans la base de calcul : le salaire brut, les primes courantes, le 13e mois proratisé (1/12 par mois), les gratifications (moyenne 3 ans), les indemnités maladie et chômage partiel. Sont exclus : les heures supplémentaires et les frais accessoires tels que les frais de déplacement ou de représentation. En cas d'augmentation salariale récente (moins de 3 mois avant l'admission), elle est intégrée dans la base.

## Conditions d'exercice

Le taux d'indemnisation évolue selon trois sous-périodes et deux situations dérogatoires.

Critère	Détail
Taux période 1 (mois 1-12)	85 % du salaire de référence
Taux période 2 (mois 13-24)	80 % du salaire de référence
Taux période 3 (mois 25-36)	75 % du salaire de référence
Préretraite progressive	Montant proratisé selon le taux de réduction du temps de travail (Art. <a href="#">L.585-1, §7</a> )
Salarié ex-chômeur (Art. <a href="#">L.582-2, §4</a> )	Montant égal à l'indemnité de chômage complet (Art. <a href="#">L.585-1, §2</a> )
Plafond	Plafond cotisable à l'assurance pension (~5x SSM = 13 518,70 € en 2026)
Plancher	SSM en vigueur (2 703,74 € en 2026)
Période de référence étendue	Sur demande, portée à 18 mois par décision ministérielle (Art. <a href="#">L.585-1, §4</a> )

## Modalités pratiques

Le calcul de l'indemnité requiert une attention particulière à la composition du salaire de référence.

Élément	Détail
<b>Éléments inclus dans la base</b>	Salaire brut, primes courantes, 13e mois (1/12 par mois), gratification (moyenne 3 ans, 1/12 par mois), indemnités maladie, indemnités chômage partiel
<b>Éléments exclus</b>	Heures supplémentaires, frais accessoires (déplacements, représentation)
<b>Augmentation salariale récente</b>	Intégrée si prise d'effet moins de 3 mois avant l'admission (Art. <u>L.585-1</u> , §3)
<b>Décompte remis au salarié</b>	Obligatoire lors du premier versement avec détail du calcul (Art. <u>L.585-1</u> , §8)
<b>Adaptation à l'index</b>	Automatique selon l'indice des prix à la consommation (Art. <u>L.585-1</u> , §6)
<b>Versement</b>	Par l'employeur aux termes normaux des salaires (Art. <u>L.585-2</u> , §3)

## Pratiques et recommandations

**Vérifier** systématiquement la composition du salaire de référence avant l'entrée en préretraite, notamment en cas de prime variable importante : certains éléments variables peuvent être inclus ou exclus selon leur caractère "courant" ou non.

**Demander** une extension de la période de référence à 18 mois si le salarié a connu des éléments atypiques dans les 12 derniers mois (maladie prolongée, congé sans solde) susceptibles de minorer artificiellement la base de calcul.

**Modéliser** le coût pour l'entreprise en distinguant les trois phases de l'indemnisation : la dégressivité (85 %/80 %/75 %) représente une économie significative sur les deuxième et troisième années, notamment pour les hauts salaires proches du plafond.

**Intégrer** dans le SIRH la règle de proratisation pour la préretraite progressive : l'indemnité étant calculée au prorata de la réduction, un salarié à 50 % d'un temps plein perçoit à la fois son demi-salaire de l'employeur et une demi-indemnité de préretraite.

**Appliquer** l'indexation automatique à chaque déclenchement de la tranche indiciaire : l'oubli de cette adaptation expose l'employeur à un redressement et à une restitution au salarié des montants non versés.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <a href="#">L.585-1</a>	Calcul de l'indemnité — taux, assiette, éléments inclus/exclus, indexation
Art. <a href="#">L.585-1</a> , §2	Taux chômage complet pour salariés ex-chômeurs
Art. <a href="#">L.585-1</a> , §4	Extension possible de la période de référence à 18 mois
Art. <a href="#">L.585-1</a> , §7	Proratisation pour la préretraite progressive
Art. <a href="#">L.585-2</a>	Régime fiscal et social de l'indemnité
Art. <a href="#">L.585-6</a>	Cessation des droits et plafonds
<b>Références CNAP 2026</b>	SSM 2026 = 2 703,74 € / Plafond ? 13 518,70 €

La dégressivité de l'indemnité (85 %/80 %/75 %) est un mécanisme d'incitation à la liquidation rapide de la pension. Le plafond lié au plafond cotisable à l'assurance pension protège le Fonds pour l'emploi d'une surexposition sur les hauts salaires. En 2026, le SSM revalorisé sert également de plancher effectif.

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.