

# Un salarié en préretraite peut-il changer de dispositif en cours de période ?

## Réponse courte

Le changement de dispositif en cours de préretraite est **juridiquement possible** mais encadré. Il ne peut résulter d'une décision unilatérale : il suppose l'accord de l'employeur, du salarié et du ministre de l'Emploi, et doit être acté par voie conventionnelle ou par décision ministérielle individuelle.

En pratique, la démarche implique de **mettre fin au premier dispositif**, puis d'ouvrir un second selon ses conditions propres. La durée déjà courue s'impute sur le plafond global de **trois années entières** : un salarié ayant consommé 18 mois dans le premier dispositif ne dispose plus que de 18 mois dans le second.

Le cas le plus fréquent est le passage d'une **préretraite progressive à une préretraite-ajustement** lors d'une restructuration. L'employeur doit alors conclure une nouvelle convention avec le ministre avant de clôturer la préretraite progressive.

## Définition

La **procédure de changement de dispositif** est une opération en deux temps : résiliation ou clôture du premier dispositif, puis ouverture formelle du second selon les règles qui lui sont propres. Elle nécessite l'accord de l'ensemble des parties — employeur, salarié et ministre de l'Emploi — car chaque dispositif repose sur une convention ou une décision ministérielle individuelle.

Le **cumul de durée** est la contrainte principale : le Code du travail fixe un plafond global de trois années entières, quel que soit le nombre de dispositifs successivement utilisés. Un salarié ayant déjà consommé 18 mois dans un premier dispositif ne dispose plus que de 18 mois dans le second, sous réserve des bornes d'âge (63 ans en règle générale).

## Questions fréquentes

### Comment contester une décision liée à un changement de dispositif de préretraite au Luxembourg ?

En cas de litige relatif aux droits et obligations liés à la préretraite, le salarié peut se pourvoir devant le président de la juridiction du travail compétente statuant en urgence (Art. L. 588-1 et Art. L. 589-2). La consultation préalable de la délégation du personnel est recommandée, notamment lorsque le changement de dispositif s'inscrit dans un cadre de restructuration plus large affectant plusieurs salariés.

### L'indemnité est-elle recalculée lors d'un changement de dispositif de préretraite ?

Oui, l'indemnité est recalculée sur la base du salaire de référence au moment du changement de dispositif. Si des augmentations collectives ou une indexation sont intervenues depuis le départ initial en préretraite, la nouvelle assiette peut être différente de l'assiette initiale. Une nouvelle requête au Fonds pour l'emploi doit être introduite dans les 3 mois de l'admission au nouveau dispositif.

### Quel est le cas le plus fréquent de changement de dispositif de préretraite au Luxembourg ?

Le cas le plus fréquent est le passage d'une préretraite progressive à une préretraite-ajustement lorsqu'une restructuration survient dans l'entreprise. L'employeur doit alors conclure une nouvelle convention avec le ministre de l'Emploi (après avis du Comité de conjoncture obligatoire pour l'ajustement) avant de clôturer la préretraite progressive, ce qui nécessite une anticipation significative de la procédure.

### Si un salarié a consommé 18 mois de préretraite progressive, combien lui reste-t-il de droits pour un autre dispositif ?

La durée totale de préretraite est plafonnée à 3 années entières (36 mois) quels que soient les dispositifs utilisés. Un salarié ayant consommé 18 mois dans un premier dispositif ne dispose plus que de 18 mois dans le second, sous réserve des bornes d'âge ordinaires (63 ans maximum). Ce cumul de durée est la contrainte principale lors de tout changement de dispositif.

### Un salarié peut-il changer de dispositif de préretraite en cours de période au Luxembourg ?

Le changement de dispositif en cours de préretraite est juridiquement possible mais encadré. Il requiert l'accord de l'employeur, du salarié et du ministre de l'Emploi, et suppose de mettre fin au premier dispositif puis d'ouvrir le second selon ses conditions propres. La durée déjà courue dans le premier dispositif s'impute sur le plafond global de trois années entières.

## Conditions d'exercice

Le passage d'un dispositif à l'autre doit respecter les conditions d'éligibilité du dispositif cible au moment du changement.

Critère	Détail
Accord requis	Employeur, salarié et ministre de l'Emploi
Conditions du dispositif cible	Doivent être remplies au moment du changement (âge, ancienneté, situation entreprise)
Durée résiduelle	La durée consommée dans le premier dispositif s'impute sur le plafond de 3 ans
Borne d'âge	Toujours 63 ans au maximum (prolongeable jusqu'à 65 ans sans droit à pension anticipée)
Indemnité	Calculée selon les règles du nouveau dispositif à partir de la date de changement
Cas le plus fréquent	Préretraite progressive ? préretraite-ajustement en cas de restructuration
Cas impossible	Passage à un dispositif dont les conditions ne sont pas remplies (ex : postés/nuit sans 20 ans de travail posté)

## Modalités pratiques

Le processus de changement de dispositif requiert une coordination administrative rigoureuse.

Élément	Détail
<b>Étape 1 : fin du dispositif actuel</b>	Notification écrite à l' <u>ADEM</u> et avenant de résiliation de la convention/avenant en cours
<b>Étape 2 : dossier nouveau dispositif</b>	Constitution du dossier selon les règles du dispositif cible (convention, avis Comité de conjoncture pour l'ajustement)
<b>Étape 3 : décision ministérielle</b>	Nouvelle décision d'admission individuelle pour le salarié
<b>Calcul de l'indemnité</b>	Recalcul sur la base du salaire de référence au moment du changement
<b>Remboursement Fonds pour l'emploi</b>	Nouvelle requête à introduire dans les 3 mois de l'admission au nouveau dispositif
<b>SIRH</b>	Mettre à jour le dossier préretraite : clôture de l'ancien régime, ouverture du nouveau, recalcul de la date de fin prévisionnelle

## Pratiques et recommandations

**Anticiper** toute restructuration pendant la période de préretraite progressive en vérifiant si les conditions de la préretraite-ajustement sont réunies avant d'engager la procédure de changement : la convention avec le ministre pour l'ajustement prend du temps (avis Comité de conjoncture obligatoire).

**Calculer** la durée résiduelle dès la décision de changement pour informer le salarié de la durée effective du nouveau dispositif : un salarié qui a consommé 24 mois dans le premier dispositif ne dispose plus que de 12 mois dans le second.

**Recalculer** l'indemnité au moment du changement : si le salaire de référence a évolué (augmentation collective, indexation) entre le départ initial et le changement, la nouvelle assiette peut être différente.

**Vérifier** pour la préretraite-ajustement que la convention avec le ministre est en cours de validité ou doit être renouvelée, car elle ne peut pas dépasser la durée d'une année de calendrier (sauf plan social ou plan de maintien dans l'emploi).

**Consulter** la délégation du personnel lors du changement de dispositif, notamment si ce changement s'inscrit dans le cadre d'une restructuration plus large affectant plusieurs salariés.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <a href="#">L.582-1</a> , §3	Convention préretraite-ajustement — durée maximale un an de calendrier
Art. <a href="#">L.582-2</a> , §2	Durée maximale préretraite-ajustement — 3 ans, borne 63 ans
Art. <a href="#">L.584-2</a> , §4	Durée maximale préretraite progressive — 3 ans, borne 63 ans
Art. <a href="#">L.585-6</a>	Cessation des droits — liste exhaustive
Art. <a href="#">L.585-7</a>	Suppression et restitution en cas de non-respect des conditions
Art. <a href="#">L.588-1</a>	Contentieux devant le président de la juridiction du travail
Art. <a href="#">L.589-2</a>	Contestations relatives aux droits et obligations du Titre VIII

Le changement de dispositif en cours de préretraite est admis par la pratique administrative, bien que non prévu explicitement dans le Titre VIII. La règle de non-cumul de durée (3 ans au total) est le garde-fou essentiel. En cas de litige, le salarié peut se pourvoir devant le président de la juridiction du travail compétente statuant en urgence.

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.