

Quel est l'impact de la réforme des pensions 2025 sur les dispositifs de préretraite ?

Réponse courte

Les lois 8634 et 8640 votées le 18 décembre 2025 (en vigueur le 1er janvier 2026) n'ont pas modifié les articles du Code du travail régissant les préretraites, mais elles **allongent la durée de cotisation** requise pour la pension de vieillesse anticipée, ce qui peut retarder la date de sortie de préretraite.

La durée passe de **480 mois** à 481 en 2026-2027, 482 en 2028-2029, 484 en 2030-2031, et **488 mois** à partir de 2032. Les préretraites-ajustement et postés/nuit **ne sont pas concernées** par cette extension selon les exceptions prévues par la réforme.

La réforme relève également le taux de cotisation pension à **25,5 %** (contre 24 % auparavant), réparti en 8,5 % employeur / 8,5 % salarié / 8,5 % État — applicable également sur les indemnités de préretraite versées depuis le 1er janvier 2026.

Définition

La **réforme des pensions 2026** vise à assurer la pérennité financière du régime général d'assurance pension luxembourgeois face au vieillissement démographique. Elle s'articule autour de deux lois : la loi 8634 sur l'adaptation des paramètres de la pension de vieillesse anticipée, et la loi 8640 portant sur les mesures d'accompagnement dont la pension progressive.

La **pension progressive** est le nouveau dispositif introduit par cette réforme : elle permet à un salarié éligible à la pension de vieillesse anticipée de réduire son temps de travail d'au moins 25 % tout en percevant une allocation compensatoire versée par l'employeur et remboursée par la CNAP. Ce dispositif est distinct des préretraites et peut succéder à une préretraite sans en constituer un cumul.

Questions fréquentes

Comment les entreprises doivent-elles ajuster leur gestion RH suite à la réforme des pensions 2026 ?

Les entreprises doivent recalculer pour chaque salarié en cours de préretraite ou approchant les 57 ans la date prévisionnelle d'ouverture des droits à pension en intégrant les nouvelles durées de cotisation selon l'année de départ envisagée. Les paramétrages paie doivent être mis à jour dès le 1er janvier 2026 pour appliquer le taux de 25,5 % sur les indemnités de préretraite, et les budgets RH révisés pour intégrer la hausse des charges patronales.

Qu'est-ce que la pension progressive introduite par la réforme des pensions 2026 ?

La pension progressive est un nouveau dispositif créé par la loi 8640 permettant à un salarié déjà éligible à la pension de vieillesse anticipée de réduire son temps de travail d'au moins 25 % (minimum 16 heures par semaine restantes) tout en percevant une allocation compensatoire remboursée par la CNAP. Ce dispositif est distinct des préretraites et peut leur succéder, mais ne peut pas être cumulé avec elles.

Quel est l'impact de la réforme des pensions 2025 sur les dispositifs de préretraite luxembourgeois ?

Les lois 8634 et 8640 du 18 décembre 2025 (en vigueur au 1er janvier 2026) n'ont pas modifié les articles du Code du travail régissant les préretraites. Leur principal effet indirect est l'allongement progressif de la durée de cotisation requise pour la pension de vieillesse anticipée : de 480 mois à 481 en 2026-2027, 482 en 2028-2029, 484 en 2030-2031, et 488 mois à partir de 2032.

Quel est le nouveau taux de cotisation pension applicable depuis le 1er janvier 2026 sur les indemnités de préretraite ?

Depuis le 1er janvier 2026, le taux de cotisation pension est porté à 25,5 %, réparti entre 8,5 % à la charge de l'employeur, 8,5 % à la charge du salarié et 8,5 % à la charge de l'État (contre 24 % auparavant). Ce taux s'applique également sur les indemnités de préretraite en cours de versement, ce qui augmente légèrement le coût total des charges sociales patronales.

Tous les dispositifs de préretraite sont-ils affectés par l'extension de la durée de cotisation de la réforme 2026 ?

Non. Seule la préretraite progressive est potentiellement concernée par l'allongement de la durée de cotisation, car cela peut retarder la date d'ouverture des droits à pension anticipée et donc allonger la durée effective d'indemnisation. Les préretraites-ajustement (Art. L. 582) et postés/nuit (Art. L. 583) bénéficient d'une exception explicite dans la réforme et ne sont pas affectées.

Conditions d'exercice

Les impacts de la réforme sur les préretraites s'articulent selon trois axes principaux.

Critère	Impact sur préretraite progressive (Art. L. 584)
Extension durée cotisation	Peut allonger la durée effective de préretraite si le salarié n'atteint pas la durée requise avant la fin des 3 ans
Taux cotisation 25,5 %	Augmente légèrement le coût total de l'indemnité (charges sociales patronales)
Pension progressive	Alternative distincte, accessible après la préretraite progressive

Critère	Impact sur préretraite-ajustement (Art. L. 582)
Extension durée cotisation	NON concernée — exception explicite dans la réforme
Taux cotisation 25,5 %	Augmente le coût des charges sociales patronales sur l'indemnité
Pension progressive	Non applicable pendant la préretraite-ajustement

Critère	Impact sur préretraite postés/nuit (Art. L. 583)
Extension durée cotisation	NON concernée — exception explicite dans la réforme
Taux cotisation 25,5 %	Augmente le coût des charges sociales patronales sur l'indemnité
Pension progressive	Non applicable pendant la préretraite postés/nuit

Modalités pratiques

La réforme nécessite des ajustements concrets dans la gestion paie et RH des salariés en préretraite.

Élément	Détail
Nouveau taux cotisation pension	25,5 % à compter du 01/01/2026 (8,5 % employeur + 8,5 % salarié + 8,5 % État)
Ajustement paie	L'indemnité de préretraite continue à supporter les cotisations pension au nouveau taux
Durée de cotisation	Paramétrer dans le SIRH les nouvelles durées de référence par année de départ en pension
Date de fin prévisionnelle	Recalculer pour les salariés dont le départ en pension est prévu entre 2026 et 2032
AMVP	Allocation de maintien de vie professionnelle (9 000 €/an) pour le report de pension — non cumulable avec l'indemnité de préretraite
Pension progressive	Conditions : réduction ? 25 %, minimum 16 h/semaine, accord employeur dans 1 mois, demande 4 mois avant

Pratiques et recommandations

Recalculer pour chaque salarié en cours de préretraite ou en approche des 57 ans la date prévisionnelle d'ouverture des droits à pension, en intégrant les nouvelles durées de cotisation selon l'année de départ envisagée.

Informier les partenaires sociaux et les salariés seniors de la distinction entre les dispositifs touchés (préretraite progressive) et ceux non touchés (ajustement, postés/nuit) par l'extension de la durée de cotisation.

Mettre à jour les paramétrages paie dès le 1er janvier 2026 pour appliquer le taux de cotisation pension de 25,5 % sur les indemnités de préretraite en cours de versement.

Évaluer la pension progressive comme outil de transition pour les salariés qui sortent d'une préretraite progressive et dont les droits à pension anticipée viennent d'être ouverts : l'accord de l'employeur est requis sous 1 mois, et la demande doit être introduite 4 mois avant.

Documenter l'impact financier de la réforme dans les budgets RH prévisionnels : le coût employeur augmente via les charges sociales patronales (8,5 % vs 8 % précédemment), ce qui affecte le coût net des préretraites même si le remboursement Fonds pour l'emploi inclut ces charges.

Cadre juridique

Référence	Objet
Loi 8634 (18.12.2025)	Extension progressive durée cotisation pension anticipée 2026-2032
Loi 8640 (18.12.2025)	Pension progressive, mesures d'accompagnement, AMVP
Art. <u>L.582-1</u> à <u>L.582-3</u>	Pré retraite-ajustement — non affectée par l'extension durée cotisation
Art. <u>L.583-1</u> à <u>L.583-4</u>	Pré retraite postés/nuit — non affectée par l'extension durée cotisation
Art. <u>L.584-1</u> à <u>L.584-7</u>	Pré retraite progressive — potentiellement allongée par la réforme
Art. <u>L.585-2</u>	Cotisations sociales sur l'indemnité — nouveau taux 25,5 %
Art. <u>L.585-6</u>	Cessation des droits — date liée à l'ouverture des droits à pension

La réforme des pensions 2026 ne touche pas directement les textes régissant les préretraites, mais ses effets indirects sur la durée d'indemnisation et le coût des charges sociales sont réels. Les entreprises doivent impérativement revoir leurs projections financières et leurs paramétrages SIRH dès le début de l'année 2026. La pension progressive est un outil complémentaire, non un substitut aux préretraites.

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.