

Quel est l'impact de la réforme des pensions du 19 décembre 2025 sur les dispositifs de préretraite ?

Réponse courte

Les deux lois du 19 décembre 2025 laissent intacts les articles [L.582-1](#) à [L.585-7](#) qui régissent les trois préretraites, mais elles ajoutent après eux un **chapitre IVbis « Pension progressive »** (art. [L.584-8](#) à [L.584-10](#)) et allongent la durée de cotisation de la pension de vieillesse anticipée.

L'article 184, alinéa [1], du Code de la sécurité sociale ajoute aux 480 mois 1 mois en 2026, 2 en 2027, 4 en 2028, 6 en 2029 et **8 à partir de 2030**. Cette extension entre en vigueur le **1er juillet 2026** et ne touche ni la voie des 57 ans, ni une ouverture de droit consécutive à une préretraite-ajustement ou postés/nuit.

Le **taux de cotisation global** passe de 24 % à **25,5 %** pour la période 2026-2032 (art. 238, alinéa [5], du Code de la sécurité sociale). L'État en supporte un tiers au titre de l'art. 239 : la charge assise sur l'indemnité de préretraite reste de **17 %**, soit 8,5 % employeur et 8,5 % salarié.

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 publiée au Mémorial A 606 portant adaptation des paramètres de la pension de vieillesse anticipée, et celle publiée au Mémorial A 622 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 créée par la réforme du 19 décembre 2025 ?

Un dispositif codifié aux articles L. 584-8 à L. 584-10 du Code du travail. Le salarié déjà éligible à la pension de vieillesse anticipée réduit son temps de travail d'au moins 25 %, sans descendre sous seize heures par semaine, et perçoit une indemnité versée par son employeur puis intégralement remboursée par la CNAP, part patronale comprise.

Quel est l'impact de la réforme du 19 décembre 2025 sur les dispositifs de préretraite luxembourgeois ?

Les articles L. 582-1 à L. 585-7 n'ont pas été retouchés, mais la loi insère après eux un chapitre IVbis « Pension progressive » (art. L. 584-8 à L. 584-10). Elle porte par ailleurs le taux de cotisation global à 25,5 % pour 2026-2032 et majore, à compter du 1er juillet 2026, la durée de cotisation de la pension anticipée à 60 ans.

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/nuits (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. <u>L.584-1</u> à <u>L.584-7</u>)
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. <u>L.582-1</u> à <u>L.582-3</u>)
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/nuits (Art. <u>L.583-1</u> à <u>L.583-4</u>)
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/nuits

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 atteignant 480 mois entre 2026 et 2030
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

Deux dates, pas une. Le taux de cotisation à 25,5 % court depuis le 1er janvier 2026, mais la majoration de la durée de cotisation n'entre en vigueur que le 1er juillet 2026 : l'article 12 de la loi excepte précisément les points qui modifient l'article 184 du Code de la sécurité sociale.

En paie, le chiffre à retenir est 17 %, non 25,5 %. Le taux global inclut le tiers que l'État supporte au titre de l'article 239 : sur l'indemnité de préretraite, seules les parts salariale et patronale de 8,5 % chacune sont prélevées. La part patronale passe de 8 à 8,5 %, ce qui alourdit la charge brute même si le Fonds la rembourse.

La distinction à porter aux partenaires sociaux tient en deux phrases. La dernière phrase de l'article 184, alinéa [1], exclut nommément l'ajustement et les postés/nuit, et ne laisse donc exposée que la préretraite progressive — c'est l'inverse de ce que l'on lit souvent. Mais l'article 11 de la loi ajoute une exemption transitoire pour les bénéficiaires d'une indemnité de préretraite progressive au 30 juin 2026 : le stock est épargné, seul le flux postérieur supporte la majoration.

Recalculez la date d'ouverture des droits pour les seuls salariés susceptibles de sortir par la voie des 60 ans après une préretraite progressive. Pour les autres, la voie des 57 ans reste à 480 mois au titre de l'article 171 et aucune projection n'est à refaire.

La pension progressive des articles [L.584-8](#) à [L.584-10](#) devient l'étape suivante naturelle d'une préretraite progressive. Elle se demande quatre mois avant la date souhaitée et l'employeur répond dans le mois : le calendrier se cale donc pendant la préretraite, pas à sa sortie.

Cadre juridique

Référence	Objet
Loi du 19 décembre 2025 (Mém. A 606)	Modifie le Code de la sécurité sociale et le Code du travail : taux global, art. 184, chapitre IVbis
Art. 184, alinéas [1] et [2], du Code de la sécurité sociale	Extension de la durée de cotisation et exclusion de la voie des 57 ans
Art. <u>L.582-1</u> à <u>L.582-3</u>	Préretraite-ajustement — non affectée par l'extension durée cotisation
Art. <u>L.583-1</u> à <u>L.583-4</u>	Préretraite postés/nuit — non affectée par l'extension durée cotisation
Art. <u>L.584-1</u> à <u>L.584-7</u>	Préretraite 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.