

La pension progressive introduite en 2026 remplace-t-elle les dispositifs de préretraite existants ?

Réponse courte

Non, la **pension progressive** introduite par la loi 8640 au 1er janvier 2026 ne remplace pas les dispositifs de préretraite existants. Il s'agit d'un mécanisme distinct, relevant du droit de la sécurité sociale, qui vise une autre population cible et répond à une logique différente.

Les trois dispositifs de préretraite (progressif, ajustement, postés/nuit) continuent de coexister avec la pension progressive. Leurs bases légales dans le Code du travail (Art. [L.582-1](#) à [L.589-2](#)) n'ont pas été modifiées par les lois 8634 et 8640. La pension progressive est accessible aux salariés qui sont **déjà éligibles à la pension de vieillesse anticipée**, là où les préretraites interviennent **avant** cette éligibilité.

La pension progressive peut donc succéder à une préretraite (lorsque les droits à pension sont ouverts), mais elle ne peut pas se substituer à elle ni être cumulée avec elle.

Définition

La **pension progressive** est un droit à la réduction du temps de travail avec compensation financière, ouvert aux salariés éligibles à la pension de vieillesse anticipée. Elle permet de réduire le temps de travail d'au moins **25 %** tout en percevant une allocation compensatoire calculée sur la base de la pension de vieillesse à laquelle le salarié a droit, proratisée selon le taux de réduction. L'allocation est versée par l'employeur et remboursée intégralement par la CNAP.

La **préretraite**, au contraire, intervient avant l'ouverture des droits à pension. Elle est financée par le Fonds pour l'emploi (non par la CNAP) et son indemnité est calculée sur le salaire de référence (85 %/80 %/75 %), non sur la pension. Ces deux dimensions — moment d'intervention et organisme payeur — constituent les différences fondamentales.

Questions fréquentes

La pension progressive introduite en 2026 remplace-t-elle les dispositifs de préretraite luxembourgeois ?

Non, la pension progressive (loi 8640 au 1er janvier 2026) ne remplace pas les trois dispositifs de préretraite existants. Elle constitue un mécanisme distinct relevant du droit de la sécurité sociale, financé par la CNAP et non par le Fonds pour l'emploi. Les bases légales des préretraites dans le Code du travail (Art. L. 582-1 à L. 589-2) n'ont pas été modifiées par les lois 8634 et 8640.

La pension progressive peut-elle succéder à une préretraite au Luxembourg ?

Oui, la séquence préretraite puis pension progressive est possible et cohérente dans un plan de fin de carrière. Lorsque les droits à pension anticipée s'ouvrent et que la préretraite cesse automatiquement (Art. L. 585-6), le salarié peut demander la pension progressive pour continuer à travailler à temps réduit avec une allocation compensatoire. La demande de pension progressive doit être introduite 4 mois avant la date souhaitée, soit pendant la préretraite.

Quelle est la différence entre la préretraite progressive et la pension progressive au Luxembourg ?

La préretraite progressive intervient avant l'ouverture des droits à pension (le salarié n'est pas encore éligible à la pension anticipée), est financée par le Fonds pour l'emploi et l'indemnité est calculée à 85 %/80 %/75 % du salaire de référence. La pension progressive, au contraire, est accessible uniquement aux salariés déjà éligibles à la pension anticipée, est financée par la CNAP et son allocation est calculée sur la base de la pension de vieillesse proratisée selon le taux de réduction.

Quelles sont les conditions pour bénéficier de la pension progressive au Luxembourg en 2026 ?

Pour accéder à la pension progressive (loi 8640), le salarié doit être éligible à la pension de vieillesse anticipée, avoir travaillé à au moins 75 % du temps plein pendant au moins 3 ans avant la demande, et réduire son temps de travail d'au moins 25 % (minimum 16 heures par semaine restantes). L'accord de l'employeur est requis dans un délai d'un mois, et la demande doit être introduite 4 mois avant la date souhaitée.

Un salarié en préretraite progressive peut-il directement basculer vers la pension progressive ?

Non, le cumul simultané est exclu. Toutefois, la transition est possible en deux temps : la préretraite cesse à l'ouverture des droits à pension anticipée, puis le salarié peut demander la pension progressive pour la phase suivante. Il faut anticiper cette transition en introduisant la demande de pension progressive au moins 4 mois avant la date souhaitée et en vérifiant que la condition de 75 % du temps plein pendant 3 ans est remplie, ce qui peut poser problème après une période de préretraite progressive à 40-60 % du temps.

Conditions d'exercice

Les conditions d'accès aux deux mécanismes sont structurellement incompatibles, ce qui écarte tout risque de confusion.

Critère	Préretraite
Condition d'éligibilité pension	Doit NOT encore être éligible à la pension anticipée à l'entrée
Âge minimum	57 ans accomplis
Financement	Fonds pour l'emploi
Base de calcul indemnité	85 %/80 %/75 % du salaire de référence
Accord employeur	Requis (convention collective ou convention spéciale)
Arrêt ou réduction	Selon le dispositif (arrêt complet ou réduction à 40-60 %)

Critère	Pension progressive
Condition d'éligibilité pension	DOIT être éligible à la pension de vieillesse anticipée
Conditions supplémentaires	Avoir travaillé ? 75 % temps plein pendant ? 3 ans avant la demande
Financement	CNAP (remboursement à l'employeur)
Base de calcul allocation	Pension de vieillesse x taux de réduction du temps de travail
Accord employeur	Requis — délai de réponse 1 mois, refus motivé possible
Réduction minimale	25 % du temps de travail (minimum 16 h/semaine restantes)
Délai de demande	4 mois avant la date souhaitée

Modalités pratiques

La séquence temporelle entre préretraite et pension progressive doit être clairement établie dans les plans de fin de carrière.

Élément	Détail
Séquence possible	Préretraite progressive (57-60 ans) ? Pension progressive (60-65 ans)
Séquence impossible	Cumul simultané préretraite + pension progressive
Transition	La préretraite cesse à l'ouverture des droits à pension anticipée ; la pension progressive peut alors être demandée
Délai de demande pension progressive	4 mois avant la date souhaitée = anticiper 4 mois avant la fin de la préretraite
Prise d'effet	1er jour du mois
Accord employeur	Doit répondre dans 1 mois — le silence ne vaut pas accord
SIRH	Paramétrer deux phases distinctes avec bases de calcul différentes

Pratiques et recommandations

Communiquer clairement aux salariés seniors la complémentarité et la séquentialité des deux mécanismes : préretraite d'abord (avant l'ouverture des droits à pension), pension progressive ensuite (à partir de l'ouverture des droits).

Anticiper la demande de pension progressive pendant la préretraite : si un salarié sait qu'il sera éligible à la pension anticipée dans 6 mois, il doit déposer sa demande de pension progressive au moins 4 mois avant la date souhaitée d'entrée dans ce dispositif.

Évaluer avec les salariés si la pension progressive leur est plus avantageuse que la cessation complète d'activité après la préretraite : elle permet un maintien dans l'emploi à temps partiel avec une allocation complémentaire, ce que la pension de vieillesse classique ne permet pas.

Sensibiliser les managers sur l'obligation de répondre à une demande de pension progressive dans le délai d'un mois : à la différence de la pension de vieillesse ordinaire, l'accord de l'employeur est nécessaire pour la pension progressive.

Vérifier que la condition de 75 % de temps plein pendant 3 ans est bien remplie pour les salariés qui ont déjà bénéficié d'une préretraite progressive (réduction à 40-60 % du temps antérieur) : cette période de réduction peut ne pas satisfaire la condition de 75 % exigée pour la pension progressive.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.582-1 à L.589-2	Dispositifs de préretraite — textes inchangés par les lois 2025
Loi 8640 (18.12.2025)	Pension progressive — conditions, modalités, financement CNAP
Art. L.585-6	Cessation des droits à l'indemnité de préretraite dès ouverture droits pension
REFERENCES-WEB.md (CNAP 2026)	Pension progressive : réduction ? 25 %, min 16 h/semaine, délai 4 mois
Art. L.585-2	Régime fiscal et social de l'indemnité de préretraite

La pension progressive 2026 est une avancée sociale importante mais elle ne remplace aucun des trois dispositifs de préretraite existants. Elle comble un vide entre la fin de la préretraite et la retraite complète, en permettant une sortie en douceur de l'activité professionnelle pour les salariés déjà éligibles à la pension anticipée. Les deux mécanismes sont complémentaires dans un plan de fin de carrière bien conçu.

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.