Quelles conditions de droits à pension font cesser l'indemnité de préretraite ?

Réponse courte

À l'issue de la préretraite, le salarié doit remplir les conditions d'ouverture du droit soit à la **pension de vieillesse ordinaire** (65 ans), soit à la **pension de vieillesse anticipée**, accessible dès 57 ans à qui justifie de **480 mois** au titre de l'article 171 du Code de la sécurité sociale — seuil que l'extension de 2026 ne majore pas, l'alinéa [2] de l'article 184 écartant l'alinéa qui la porte.

Pour la préretraite progressive, cette condition est vérifiée **avant l'entrée** en préretraite : le salarié doit pouvoir justifier qu'il remplira ces conditions à la fin de la période d'indemnisation. Pour la préretraite-ajustement et les postés/nuit, la logique est identique : le départ peut avoir lieu **au plus tôt 3 ans avant** le premier jour du mois où le droit à pension s'ouvre.

Les droits à l'indemnité de préretraite **cessent automatiquement** dès que les conditions d'ouverture du droit à pension sont remplies, conformément à l'article L.585-6.

Définition

Les **conditions d'ouverture du droit à pension** au Luxembourg sont régies par le Code de la sécurité sociale. La **pension de vieillesse ordinaire** est acquise à 65 ans. La **pension de vieillesse anticipée** peut être obtenue à partir de 57 ans (sous conditions), à 60 ans (avec 480 mois d'assurance obligatoire dont 120 mois d'assurance propre), ou à 57 ans avec 480 mois d'affiliation effectifs. La réforme de 2026 allonge progressivement la durée requise pour la pension anticipée à partir de 60 ans. La préretraite sert de **pont** entre la vie active et la pension, la durée maximale de 3 ans garantissant que le salarié atteindra l'âge ou le stade requis à la fin de la période.

Questions fréquentes

À quel moment les conditions de droits à pension sont-elles vérifiées pour chaque dispositif de préretraite ?

Pour la préretraite progressive, la vérification s'effectue avant l'entrée en préretraite : le salarié doit pouvoir justifier qu'il remplira les conditions à la fin de la période. Pour la préretraite-ajustement et la préretraite postés/nuit, le départ peut avoir lieu au plus tôt 3 ans avant l'ouverture du droit à pension.

Dans quels cas l'indemnité de préretraite cesse-t-elle de plein droit ?

L'article L. 585-6 énumère cinq cas : ouverture du droit à la pension de vieillesse, accomplissement du stage ouvrant droit à la pension anticipée à 63 ans, droit sur demande à une pension anticipée ou d'invalidité, décès, et revenu accessoire dépassant par mois la moitié du salaire social minimum. La cessation est automatique, sans décision de l'employeur.

Que se passe-t-il si les conditions d'ouverture du droit à pension sont remplies avant la fin théorique de la préretraite ?

L'indemnité de préretraite cesse automatiquement de plein droit dès que les conditions d'ouverture du droit à pension sont remplies, conformément à l'article L. 585-6 du Code du travail. Cette cessation ne nécessite aucune démarche particulière de l'employeur, mais celui-ci doit en informer l'ADEM immédiatement.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Quel est l'âge minimum requis pour accéder à un dispositif de préretraite au Luxembourg ?

L'âge minimum est de 57 ans accomplis pour les trois dispositifs de préretraite. La pension de vieillesse anticipée peut ensuite être obtenue à partir de 60 ans avec le nombre de mois d'assurance requis, ou à partir de 57 ans avec 480 mois d'affiliation effectifs.

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

La pension progressive, introduite en 2026, est un dispositif distinct qui permet de combiner réduction du temps de travail et perception anticipée d'une fraction de pension. La préretraite progressive repose sur un mécanisme différent, avec une indemnité versée par l'employeur et remboursée par le Fonds pour l'emploi, selon des conditions légales spécifiques.

Quelle obligation le salarié a-t-il d'informer l'employeur concernant ses droits à pension pendant la préretraite ?

Le salarié est tenu d'informer l'employeur de tout changement de situation susceptible d'affecter ses droits à pension, conformément à l'article L. 585-3 §2 du Code du travail. Cela inclut notamment un rachat de période d'assurance ou une modification de son statut auprès de la CNAP.

Conditions d’exercice

Le tableau suivant récapitule les exigences de droits à pension selon le dispositif :

Dispositif	Condition de droits à pension	Moment de vérification
Préretraite progressive	Remplir les conditions de pension VV ou VVA à la fin de la période	Avant l'entrée en préretraite
Préretraite-ajustement	Départ au plus tôt 3 ans avant ouverture du droit pension	À la date d'admission
Préretraite postés/nuit	Départ au plus tôt 3 ans avant ouverture du droit pension	À la date d'admission
Âge min. (tous dispositifs)	57 ans accomplis	Au moment de l'admission
Pension anticipée	480 mois au titre de l'article 171 à 57 ans, sans extension	À la fin de la période
Pension ordinaire alternative	65 ans	Fin de période si pas d'anticipée

Modalités pratiques

La vérification des conditions de pension avant l'entrée en préretraite nécessite une démarche structurée :

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Étape	Action	Interlocuteur
Relevé de carrière	Demander à la CNAP un relevé de compte individuel	Salarié / CNAP
Calcul des mois manquants	Évaluer les mois d'assurance cumulés + mois de préretraite	RH / CNAP
Vérification de la fenêtre	Confirmer que la fin de préretraite coïncide avec l'ouverture du droit	RH
Déclaration à l'employeur	Le salarié informe de tout changement affectant ses droits	Art. L.585-3, paragraphe (2)
Demande de pension	Introduire la demande auprès de la CNAP avant la fin de préretraite	Salarié
Cessation de l'indemnité	Arrêt automatique à l'ouverture du droit à pension	Employeur / ADEM

Pratiques et recommandations

Le contrôle des droits à pension se fait avant l'admission, jamais pendant. L'indemnité ne peut être prolongée au-delà de trois ans, si bien qu'un salarié admis trop tôt se retrouve sans revenu entre la fin de l'indemnisation et l'ouverture de ses droits.

Identifiez la voie d'accès avant tout recalcul. La majoration de la durée de cotisation ne touche que la pension anticipée à 60 ans, et l'article 184, alinéa [1], du Code de la sécurité sociale en exclut les ouvertures consécutives à une préretraite-ajustement ou postés/nuit.

Le salarié porte une obligation propre : signaler immédiatement à l'employeur et à l'ADEM toute modification de sa situation personnelle susceptible d'influer sur ses droits (art. L.585-3, paragraphe (2)). Un rachat de périodes ou un changement de statut d'assurance avance la date de cessation.

Le dossier de pension se constitue plusieurs mois à l'avance, avec la CNAP. La cessation de l'indemnité est automatique ; la liquidation de la pension ne l'est pas, et c'est dans cet intervalle que se logent les ruptures de revenu.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Cadre juridique

Référence	Disposition
Art. L.582-2, paragraphe (1)	Préretraite-ajustement : au plus tôt 3 ans avant l'ouverture du droit à pension
Art. L.583-1, paragraphe (1)	Préretraite postés/nuit : au plus tôt 3 ans avant l'ouverture du droit à pension
Art. L.584-2, paragraphe (1)	Préretraite progressive : condition de remplir les droits à pension après la période
Art. L.585-6	Cessation de plein droit des droits à l'indemnité à l'ouverture du droit à pension
Art. L.585-3, paragraphe (2)	Obligation du salarié d'informer de tout changement affectant ses droits
Art. 184, alinéas [1] et [2], du Code de la sécurité sociale	Durée de cotisation de la pension anticipée et exclusion de la voie des 57 ans

La **pension progressive** introduite en 2026 constitue un nouveau dispositif distinct qui permet de combiner réduction du temps de travail et perception anticipée d'une fraction de pension, à ne pas confondre avec la préretraite progressive dont les conditions et les modalités de financement diffèrent fondamentalement.

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.