

Quels critères de priorité s'appliquent entre salariés candidats à la préretraite ?

Réponse courte

Les critères de priorité entre salariés candidats à la préretraite sont définis à l'article L.584-5 du Code du travail. Dans les entreprises comptant **150 salariés ou plus**, ils sont établis selon les règles applicables aux licenciements collectifs (Section 4 du Chapitre IV du Titre I du Livre IV). Dans les entreprises de **moins de 150 salariés**, l'employeur les fixe **après consultation de la délégation du personnel**. Dans tous les cas, un rang de **priorité absolue** est conféré aux salariés justifiant d'au moins **480 mois** (40 ans) d'affiliation obligatoire à l'assurance pension. Ces règles s'appliquent principalement à la préretraite progressive ; pour la préretraite-ajustement et la préretraite postés/nuit, la sélection des bénéficiaires est encadrée par la convention avec le ministre et les conditions légales d'éligibilité individuelle.

Définition

Les critères de priorité désignent l'ensemble des **règles de sélection** permettant de déterminer, lorsque plusieurs salariés remplissent simultanément les conditions légales d'accès à la préretraite, lesquels bénéficieront en premier d'un départ. Ces critères visent à garantir une procédure **transparente, objective et non discriminatoire**, tout en respectant les règles issues de la négociation collective ou de la consultation représentative. Ils constituent un mécanisme de régulation des flux de départs, essentiel pour la gestion prévisionnelle des effectifs.

Questions fréquentes

Comment un salarié peut-il justifier de ses mois d'affiliation à l'assurance pension pour bénéficier de la priorité absolue ?

Le salarié doit fournir un relevé de carrière délivré par la CNAP, attestant du nombre de mois d'affiliation à l'assurance pension obligatoire. Il est conseillé d'anticiper cette démarche en demandant le relevé dès que le salarié approche de l'âge d'éligibilité à la préretraite.

La réforme des pensions de 2026 modifie-t-elle le seuil de priorité absolue de 480 mois pour la préretraite ?

Le seuil de priorité absolue pour la préretraite reste fixé à 480 mois par l'article L. 584-5. En revanche, la réforme de 2026 a porté à 481 mois la durée requise pour la pension de vieillesse anticipée, ce qui peut affecter la planification des départs en préretraite pour les salariés proches du seuil.

Qu'est-ce que la règle de priorité absolue des 480 mois en matière de préretraite ?

Les salariés justifiant d'au moins 480 mois d'affiliation obligatoire à l'assurance pension bénéficient d'un rang de priorité absolu pour accéder à la préretraite, quelle que soit la décision de la délégation du personnel ou les autres critères retenus. Cette règle est d'ordre public et ne peut être écartée par un accord collectif ou une décision unilatérale de l'employeur.

Quels critères de priorité s'appliquent lorsque plusieurs salariés candidatent simultanément à la préretraite au Luxembourg ?

Dans les entreprises d'au moins 150 salariés, les critères de priorité sont fixés selon les règles applicables aux licenciements collectifs. Dans les entreprises de moins de 150 salariés, l'employeur les définit après consultation de la délégation du personnel. Dans tous les cas, une priorité absolue est accordée aux salariés justifiant d'au moins 480 mois d'affiliation obligatoire à l'assurance pension.

Quels risques encourt un employeur qui applique des critères de priorité discriminatoires dans une procédure de préretraite ?

Tout critère de sélection fondé sur le sexe, l'origine, l'état de santé, l'appartenance syndicale ou toute autre caractéristique protégée expose l'employeur à des litiges devant le tribunal du travail. Les salariés lésés peuvent en outre saisir en urgence le président de la juridiction du travail sur la base de l'article L. 588-1 du Code du travail.

Conditions d'exercice

Le régime des critères de priorité dépend de la taille de l'entreprise et de l'existence d'une convention collective applicable. La règle de priorité absolue pour les 480 mois d'affiliation s'applique dans tous les cas.

Situation	Modalité de définition des critères	Référence
Entreprise ? 150 salariés	Critères établis selon les règles de la Section 4 du Chapitre IV du Titre I du Livre IV (licenciements collectifs)	Art. <u>L.584-5</u>
Entreprise < 150 salariés	Critères établis par l'employeur après consultation de la délégation du personnel	Art. <u>L.584-5</u>
Priorité absolue (tous cas)	Salariés justifiant de 480 mois au moins d'affiliation obligatoire à l'assurance pension	Art. <u>L.584-5</u>
Convention collective applicable	Les critères peuvent être fixés par la convention collective prévoyant la préretraite progressive	Art. <u>L.584-1</u>

Modalités pratiques

La mise en œuvre des critères de priorité nécessite une démarche structurée en plusieurs étapes.

Étape	Action à mener
Recensement	Identifier tous les salariés remplissant les conditions légales d'accès à la préretraite (âge, ancienneté, conditions de pension)
Vérification des 480 mois	Demander à chaque candidat un relevé de carrière CNAP attestant du nombre de mois d'affiliation à l'assurance pension obligatoire
Application de la priorité absolue	Les salariés justifiant de ? 480 mois ont droit au départ en priorité, indépendamment des autres critères
Consultation délégation	Pour les entreprises < 150 salariés, réunir la délégation du personnel et recueillir son avis avant de fixer les critères résiduels
Formalisation	Documenter les critères retenus et les transmettre au ministre de l'Emploi dans le cadre de la procédure d'admission
Affichage	Afficher le relevé des salariés admissibles aux entrées principales des lieux de travail

Pratiques et recommandations

Anticiper la constitution du dossier en demandant aux salariés proches de l'âge de 57 ans de se procurer leur relevé de carrière CNAP, afin de disposer des données d'affiliation dès que la procédure est engagée.

Documenter les critères de priorité retenus par écrit (procès-verbal de consultation de la délégation, décision motivée) pour être en mesure de justifier les choix opérés en cas de contestation devant les juridictions du travail.

Éviter tout critère de nature discriminatoire (sexe, origine, état de santé, appartenance syndicale) dans la sélection des candidats, sous peine d'exposition à des litiges devant le tribunal du travail.

Appliquer systématiquement en premier la priorité absolue des 480 mois avant tout autre critère, cette règle étant d'ordre public et ne pouvant être écartée par accord collectif ou décision unilatérale.

Inform individuellement chaque salarié éligible des critères retenus et de son rang de priorité, afin de prévenir les contentieux et de faciliter la gestion prévisionnelle des départs.

Cadre juridique

Référence	Contenu
Art. L.584-5	Critères de priorité : règles selon la taille de l'entreprise ; priorité absolue aux 480 mois d'affiliation
Art. L.584-1	Convention collective ou spéciale comme base d'éligibilité à la préretraite progressive
Art. L.584-2	Conditions d'éligibilité individuelle à la préretraite progressive (57 ans, 5 ans ancienneté, 75% temps plein)
Art. L.583-4	Relevé des salariés admissibles pour préretraite postés/nuit : consultation délégation, affichage
Art. L.588-1	Recours du salarié éligible non inscrit sur le relevé devant le président de la juridiction du travail
Section 4, Chapitre IV, Titre I, Livre IV	Règles applicables aux licenciements collectifs (critères de priorité pour entreprises ? 150 salariés)

La règle de **priorité absolue aux 480 mois** d'affiliation est d'ordre public et s'impose à l'employeur même en présence d'une convention collective ou d'un accord d'entreprise prévoyant d'autres critères. Tout salarié justifiant de ce seuil et non retenu peut saisir le président de la juridiction du travail en urgence. La réforme des pensions de 2026 ayant porté la durée de cotisation pour la pension anticipée à 481 mois (et progressivement jusqu'à 488 mois), les responsables RH doivent vérifier si les salariés en question atteignent le nouveau seuil requis pour leur pension anticipée.

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.