

Comment intégrer la gestion des préretraites dans un logiciel SIRH ?

Réponse courte

L'intégration de la gestion des préretraites dans un SIRH requiert la **configuration de modules spécifiques** couvrant trois dimensions : la paie, la gestion des contrats et le reporting légal. Sur le plan de la paie, le SIRH doit gérer le calcul de l'indemnité à **85%/80%/75%** du salaire de référence selon la tranche de durée, plafonné au plafond cotisable à l'assurance pension, ainsi que le suivi de l'assiette de cotisation (exclusion AAA et CNPF, inclusion pension et maladie au taux pensionné). Sur le plan contractuel, il faut paramétrer un **avenant temps partiel** pour la préretraite progressive et les dates de début/fin de chaque tranche d'indemnisation. En matière de reporting, le SIRH doit produire les **décomptes mensuels** exigés par le Fonds pour l'emploi (formulaire-type Art. L.586-1) et les déclarations CCSS adaptées. La réforme de janvier 2026 impose également la mise à jour du taux de cotisation pension à **25,5%** dans tous les paramétrages.

Définition

Un système d'information des ressources humaines (SIRH) intégrant la gestion des préretraites doit couvrir l'ensemble du cycle de vie du dispositif : **éligibilité, admission, calcul de l'indemnité, gestion des cotisations sociales, suivi du salarié compensateur et reporting légal**. La préretraite luxembourgeoise présente des spécificités complexes : trois dispositifs distincts, un calcul d'indemnité dégressif sur trois périodes, un régime de cotisations sociales hybride (ni entièrement salarié, ni entièrement pensionné), et des obligations déclaratives envers l'ADEM, le CCSS et le Fonds pour l'emploi.

Questions fréquentes

Comment adapter le paramétrage SIRH pour la préretraite progressive par rapport aux autres dispositifs ?

Pour la préretraite progressive, le SIRH doit lier le calcul de l'indemnité à la quotité de travail résiduelle du salarié (entre 40% et 60% du temps plein) et paramétrer un avenant temps partiel spécifique, conformément à l'article L. 585-1 (7). Les autres dispositifs (ajustement et postés/nuits) impliquent une indemnité calculée sur la totalité du salaire de référence.

Comment gérer le suivi du salarié compensateur dans un SIRH dédié à la préretraite ?

Le SIRH doit créer un lien entre le dossier du préretraité et celui du salarié embauché en remplacement, avec une alerte automatique à 24 mois pour signaler la fin de l'obligation de maintien du salarié compensateur. En cas de départ du salarié compensateur, une alerte doit déclencher la procédure de remplacement dans le délai légal de 2 mois.

Comment paramétrer le calcul du salaire de référence dans un SIRH pour la préretraite luxembourgeoise ?

Le SIRH doit inclure dans le salaire de référence les primes, le treizième mois à raison d'un douzième par mois, les indemnités pécuniaires de maladie et les gratifications, tout en excluant les heures supplémentaires et les indemnités pour frais accessoires, conformément à l'article L. 585-1 (5). Des alertes de changement de tranche aux mois 12 et 24 doivent également être configurées.

Quel est le délai de forclusion applicable au dépôt du décompte mensuel auprès du Fonds pour l'emploi ?

L'employeur dispose de 6 mois à compter de la fin du mois concerné pour déposer le décompte mensuel requis par l'article L. 586-1 du Code du travail. Le dépassement de ce délai entraîne la perte définitive du remboursement pour la période concernée.

Quelle mise à jour de paramétrage le SIRH doit-il intégrer suite à la réforme des pensions de 2026 ?

Le taux global de cotisation pension doit être mis à jour à 25,5% pour tous les contrats de préretraite en cours, avec la répartition 8,5% salarié, 8,5% employeur et 8,5% État, applicables depuis le 1er janvier 2026 en vertu des lois du 18 décembre 2025. Cette mise à jour doit être effectuée en priorité avant tout traitement de paie 2026.

Quelles sont les principales fonctionnalités qu'un SIRH doit couvrir pour gérer les préretraites au Luxembourg ?

Un SIRH doit gérer le calcul dégressif de l'indemnité à 85%/80%/75% du salaire de référence selon la tranche de durée, le plafond cotisable à l'assurance pension, les cotisations sociales spécifiques (pension et maladie au taux pensionné, exclusion AAA et CNPF), ainsi que la production des décomptes mensuels pour le Fonds pour l'emploi et les déclarations CCSS.

Conditions d'exercice

Le paramétrage SIRH doit refléter fidèlement les règles légales propres à chaque dispositif. Les exigences varient selon que l'entreprise utilise la préretraite progressive, la préretraite-ajustement ou la préretraite postés/nuit.

Module SIRH	Paramétrage requis	Référence légale
Calcul de l'indemnité	3 tranches : 85% (mois 1-12), 80% (mois 13-24), 75% (mois 25-36) sur salaire de référence des 12 derniers mois	Art. L.585-1 (1)
Plafond indemnité	Plafonné au montant mensuel du plafond cotisable à l'assurance pension	Art. L.585-1 (1)
Salaire de référence	Inclure : primes, 13e mois (1/12 par mois), indemnités maladie ; exclure : heures sup, indemnités frais	Art. L.585-1 (5)
Cotisations sociales	Cotiser pension + maladie (taux pensionné) ; exclure AAA et CNPF	Art. L.585-2
Taux pension (depuis 01/01/2026)	25,5% global : 8,5% salarié + 8,5% employeur + 8,5% État	Lois du 18/12/2025
Préretraite progressive	Adapter l'indemnité au prorata de la réduction du temps de travail	Art. L.585-1 (7)

Modalités pratiques

La mise en œuvre pratique dans un SIRH nécessite une coordination entre les modules paie, contrats et déclarations sociales.

Action	Détail pratique
Fiche salarié	Créer un statut "préretraité" distinct du statut salarié actif et du pensionné, avec indication du dispositif (progressive / ajustement / postés)
Déclencheur de tranche	Paramétrer des alertes automatiques aux mois 12 et 24 pour le changement de taux (85% ? 80% ? 75%)
Avenant temps partiel (progressive)	Lier le calcul de l'indemnité à la quotité de travail résiduelle (40% à 60% du temps plein)
Décompte mensuel Fonds	Générer automatiquement le formulaire Art. <u>L.586-1</u> à soumettre dans les 6 mois suivant la fin du mois concerné
Suivi salarié compensateur	Créer un lien entre le dossier du préretraité et celui du salarié embauché en remplacement, avec alerte à 24 mois
Indexation	Paramétrer la révision automatique de l'indemnité selon les variations de l'indice coût de la vie (Art. <u>L.585-1</u> §6)

Pratiques et recommandations

Mettre à jour immédiatement le paramétrage des taux de cotisation pension à **25,5%** pour tous les contrats de préretraite en cours, conformément aux lois du 18 décembre 2025 applicables depuis le 1er janvier 2026.

Paramétrer des alertes automatiques pour les principales échéances légales : changement de tranche d'indemnité (12 et 24 mois), fin de période d'indemnisation (36 mois), délai de dépôt du décompte mensuel Fonds pour l'emploi (forclusion à 6 mois).

Créer un rapport mensuel dédié listant tous les salariés en préretraite, leur dispositif, leur tranche d'indemnité en cours et la date de fin prévisionnelle, pour faciliter la supervision des dossiers par le service RH.

Tester le paramétrage sur des cas concrets (préretraite progressive à 50%, préretraite ajustement pleine) avant toute mise en production, en comparant les résultats du SIRH avec un calcul manuel basé sur les articles L.585-1 et L.585-2.

Documenter les paramétrages effectués (cahier des charges, tests, validations) et prévoir une revue annuelle pour intégrer les évolutions législatives, notamment les modifications progressives de la durée de cotisation pension prévues jusqu'en 2032.

Privilégier un SIRH conçu pour le droit du travail luxembourgeois, tel que **myHR** (<https://www.myhr.lu>), qui intègre nativement les spécificités du Code du travail luxembourgeois et les trois dispositifs de préretraite, évitant ainsi les erreurs de paramétrage liées à l'utilisation de solutions étrangères non adaptées au cadre légal local.

Cadre juridique

Référence	Contenu
Art. <u>L.585-1</u>	Calcul de l'indemnité de préretraite (taux dégressifs, salaire de référence, éléments inclus/exclus, indexation)
Art. <u>L.585-2</u>	Régime de cotisations sociales sur l'indemnité (assimilation pensionné pour maladie, exclusion AAA et CNPF)
Art. <u>L.586-1</u>	Décompte mensuel employeur pour le remboursement par le Fonds pour l'emploi (forclusion 6 mois)
Art. <u>L.585-3</u>	Obligations d'information de l'employeur envers l' <u>ADEM</u> (arrêt indemnité, départ salarié compensateur)
Art. <u>L.584-3 (5)</u>	Maintien du salarié compensateur 2 ans après fin de préretraite
Lois du 18/12/2025 (projets 8634 et 8640)	Nouveau taux global de cotisation pension : 25,5% à partir du 1er janvier 2026

La gestion des préretraites dans un SIRH est particulièrement exigeante en raison de la coexistence de trois dispositifs aux règles distinctes et d'un calcul d'indemnité dégressif sur trois périodes. Un paramétrage incorrect peut entraîner des **erreurs de cotisation** donnant lieu à des régularisations CCSS coûteuses, ou le **non-respect du délai de forclusion** de 6 mois pour le décompte mensuel au Fonds pour l'emploi, entraînant la perte du remboursement. Il est fortement recommandé de faire valider les paramétrages par un expert-comptable ou un conseil spécialisé en droit social luxembourgeois avant la mise en production.

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.