

Comment vérifier si une entreprise est éligible à la préretraite progressive ?

Réponse courte

L'éligibilité d'une entreprise à la **préretraite progressive** repose sur deux voies définies à l'article L.584-1 : soit une **convention collective** comportant une stipulation expresse agréée par le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions, soit une **convention spéciale** conclue directement avec ce ministre lorsque la CCT applicable ne prévoit pas la préretraite progressive.

La vérification commence par l'examen de la **couverture conventionnelle** : l'employeur identifie si une convention collective applicable contient une clause agréée. En l'absence d'une telle clause, il s'oriente vers une convention spéciale, qui requiert au préalable **l'avis de la délégation du personnel**.

L'éligibilité de l'entreprise est une **condition préalable distincte** des conditions individuelles : même si un salarié remplit toutes les exigences personnelles, il ne peut accéder au dispositif si son employeur n'est pas éligible. La convention agréée ou la convention spéciale constitue la pièce centrale du dossier soumis au **Fonds pour l'emploi** — son absence bloque tout remboursement des charges.

Définition

L'**éligibilité de l'entreprise** à la préretraite progressive est la condition institutionnelle définie à l'article L.584-1 du Code du travail, selon laquelle seules les entreprises couvertes par une stipulation expresse dans une convention collective agréée, ou ayant conclu une convention spéciale avec le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions, peuvent faire bénéficier leurs salariés du dispositif de préretraite progressive. Cette condition s'ajoute aux conditions individuelles du salarié et constitue le **premier filtre** dans l'analyse de l'accès au dispositif.

Questions fréquentes

Comment un employeur doit-il documenter l'éligibilité de son entreprise pour le dossier de concours du Fonds pour l'emploi ?

L'employeur doit conserver la copie de la convention collective avec la stipulation agréée, ou la convention spéciale signée avec le ministre, car ces documents constituent la base du dossier de demande de concours du Fonds pour l'emploi. Sans ces pièces justificatives, aucune prise en charge financière par le Fonds n'est possible. Il est recommandé de vérifier que la convention est en vigueur au moment du dépôt de chaque requête individuelle.

L'éligibilité de l'entreprise est-elle suffisante pour admettre un salarié à la préretraite progressive ?

Non, l'éligibilité de l'entreprise est une condition préalable nécessaire mais non suffisante. Même si l'entreprise dispose d'une convention collective agréée ou d'une convention spéciale valide, chaque salarié doit individuellement remplir les conditions d'âge (57 ans), d'ancienneté (5 ans sur poste à 75 % minimum) et de droits à pension définies à l'article L. 584-2. Ces deux niveaux de conditions sont indépendants et cumulatifs.

Pourquoi est-il important de vérifier régulièrement l'actualité de la convention collective de l'entreprise en matière de préretraite progressive ?

Une convention collective peut être renégociée et une clause sur la préretraite progressive peut être supprimée ou modifiée à l'occasion d'une révision. Si la stipulation n'est plus en vigueur au moment d'une nouvelle demande individuelle, l'entreprise perd son éligibilité et doit recourir à une convention spéciale. L'employeur doit donc s'assurer que la stipulation agréée reste en vigueur pendant toute la durée de chaque préretraite et à la date de chaque nouvelle demande.

Qu'est-ce qu'une convention spéciale pour la préretraite progressive et dans quel cas est-elle nécessaire ?

La convention spéciale est un accord bilatéral conclu entre le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions et une entreprise déterminée, permettant l'accès à la préretraite progressive en l'absence de stipulation adéquate dans une convention collective. Elle est nécessaire lorsque l'entreprise n'est pas couverte par une CCT ou que la CCT applicable ne prévoit pas expressément la préretraite progressive. Sa conclusion requiert au préalable l'avis obligatoire de la délégation du personnel.

Quelles sont les deux voies permettant à une entreprise d'être éligible à la préretraite progressive au Luxembourg ?

Une entreprise peut accéder à la préretraite progressive soit par une convention collective comportant une stipulation expresse agréée par le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions, soit par une convention spéciale conclue directement avec ce ministre en l'absence de clause conventionnelle adéquate. Ces deux voies sont définies à l'article L. 584-1 du Code du travail. L'éligibilité de l'entreprise est une condition préalable distincte des conditions individuelles du salarié.

Conditions d'exercice

Deux conditions alternatives permettent à une entreprise d'être éligible à la préretraite progressive selon l'article L.584-1 du Code du travail.

Voie d'accès	Condition	Particularités
Convention collective	Stipulation expresse sur la préretraite progressive	Doit être agréée par le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions
Convention spéciale	Accord direct avec le ministre ayant l'Emploi	Requiert l'avis préalable de la délégation du personnel
Entreprise sans CCT	Convention spéciale obligatoire	Même si la branche est couverte, si la CCT ne prévoit pas la préretraite progressive
Entreprise avec CCT sans clause	Convention spéciale obligatoire	La CCT de branche applicable ne couvre pas la préretraite progressive

Modalités pratiques

La vérification de l'éligibilité d'une entreprise suit un processus structuré que l'employeur doit mener avant toute démarche individuelle pour un salarié.

Étape	Action	Point de vigilance
Étape 1	Identifier la convention collective applicable	Vérifier si une CCT sectorielle ou d'entreprise s'applique
Étape 2	Analyser le contenu de la CCT	Rechercher une stipulation expresse sur la préretraite progressive
Étape 3	Vérifier l'agrément ministériel	La stipulation doit avoir été agréée par le ministre ayant l'Emploi
Étape 4 (si CCT absente ou insuffisante)	Contacter le ministère du Travail	Demander les conditions pour une convention spéciale
Étape 5 (convention spéciale)	Consulter la délégation du personnel	Avis obligatoire avant conclusion de la convention spéciale
Étape 6	Obtenir la confirmation écrite	Vérifier que la convention ou son agrément est en vigueur

Pratiques et recommandations

Anticiper les démarches est essentiel car l'obtention d'une convention spéciale ou l'agrément d'une clause conventionnelle peut nécessiter plusieurs mois. Les employeurs souhaitant mettre en place la préretraite progressive doivent initier les vérifications bien avant l'approche de l'âge d'éligibilité des salariés concernés.

Consulter les partenaires sociaux dès la phase de vérification permet d'identifier rapidement si la convention collective applicable contient une clause agréée et d'anticiper les négociations éventuelles. La délégation du personnel joue un rôle formel obligatoire dans la procédure de convention spéciale, ce qui impose de l'associer en amont.

Documenter le statut de l'entreprise en conservant la copie de la convention collective avec sa stipulation agréée, ou la convention spéciale signée avec le ministre, constitue la base du dossier de demande de concours du Fonds pour l'emploi. Sans ces documents, aucune prise en charge financière n'est possible.

Vérifier régulièrement l'actualité des conventions collectives applicables, car une CCT peut être renégociée et une clause existante supprimée ou modifiée. L'employeur doit s'assurer que la stipulation reste en vigueur au moment de chaque nouvelle demande individuelle.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.584-1</u>	Conditions d'éligibilité de l'entreprise — convention collective agréée ou convention spéciale
Art. <u>L.584-2</u>	Conditions d'éligibilité individuelle du salarié (âge, ancienneté, temps de travail)
Art. <u>L.584-6</u>	Procédure de demande de concours du Fonds pour l'emploi par l'employeur
Art. <u>L.581-1</u>	Cadre général des dispositifs de préretraite au Luxembourg

L'éligibilité de l'entreprise est une **condition sine qua non** préalable à toute admission individuelle d'un salarié à la préretraite progressive : sans convention collective agréée ni convention spéciale valide, aucun salarié, même remplissant toutes les conditions personnelles, ne peut bénéficier du dispositif. L'employeur devra également veiller à ce que la convention reste en vigueur pendant toute la durée de la préretraite progressive du salarié.

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.