

Comment accéder à la préretraite progressive sans convention collective ?

Réponse courte

Une entreprise non couverte par une convention collective — ou dont la CCT de branche ne prévoit pas la préretraite progressive — peut accéder au dispositif en concluant une **convention spéciale** avec le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions, conformément à l'article [L.584-1](#) du Code du travail.

La conclusion de cette convention est subordonnée à une condition obligatoire : la présentation préalable de **l'avis de la délégation du personnel**. L'employeur consulte formellement sa délégation avant de soumettre sa demande au ministre.

Une fois la convention spéciale conclue, les salariés éligibles (âge de **57 ans**, ancienneté de **5 ans** sur poste à au moins 75 % du temps plein, droits pension à terme) peuvent demander le bénéfice de la préretraite progressive. Dans une entreprise sans CCT, ce bénéfice reste une **faculté** et non un droit (art. [L.584-2](#) §3). L'employeur dépose ensuite une requête au **Fonds pour l'emploi** (art. [L.584-6](#)) pour obtenir le remboursement des charges — sous réserve d'une embauche compensatrice conforme.

Définition

La **convention spéciale** est l'acte bilatéral conclu entre le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions et une entreprise déterminée, permettant à cette dernière de devenir éligible à la préretraite progressive en l'absence d'une stipulation adéquate dans une convention collective de travail. Elle constitue, selon l'article [L.584-1](#), la voie alternative à la convention collective agréée pour ouvrir l'accès au dispositif.

Questions fréquentes

Comment une entreprise sans convention collective peut-elle accéder à la préretraite progressive au Luxembourg ?

Une entreprise non couverte par une convention collective — ou dont la CCT de branche ne prévoit pas la préretraite progressive — peut accéder au dispositif en concluant une convention spéciale avec le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions, conformément à l'article [L. 584-1](#). La conclusion de cette convention est subordonnée à la présentation préalable de l'avis de la délégation du personnel, qui constitue une condition obligatoire et non facultative. Une fois la convention spéciale conclue, les salariés remplissant les conditions individuelles peuvent en bénéficier.

Dans une entreprise sous convention spéciale, la préretraite progressive est-elle un droit pour le salarié ?

Non, dans une entreprise couverte par une convention spéciale, l'article [L. 584-2](#) paragraphe 3 n'accorde au salarié qu'une faculté de demander le bénéfice de l'admission, et non un droit opposable. L'employeur conserve un pouvoir d'appréciation, même si le salarié remplit toutes les conditions légales individuelles. Cette situation contraste avec les entreprises couvertes par une convention collective agréée, où le salarié éligible dispose d'un droit subjectif opposable.

L'avis de la délégation du personnel est-il obligatoire pour conclure une convention spéciale de préretraite progressive ?

Oui, l'article L. 584-1 alinéa 2 impose la consultation formelle préalable de la délégation du personnel avant toute conclusion d'une convention spéciale avec le ministre de l'Emploi. Cet avis doit être formalisé par un procès-verbal daté, qui constitue la preuve que la condition procédurale a été respectée. Ce document sera exigé lors du dépôt du dossier au Fonds pour l'emploi.

L'obtention d'une convention spéciale dispense-t-elle l'entreprise de réaliser une embauche compensatrice ?

Non, la convention spéciale n'exonère pas l'entreprise de l'obligation d'embauche compensatrice prévue à l'article L. 584-3. Pour bénéficier du remboursement intégral des charges par le Fonds pour l'emploi, l'employeur doit embaucher un demandeur d'emploi inscrit à l'ADEM sous CDI ou contrat d'apprentissage dans les 6 mois précédant ou suivant l'admission. En l'absence d'embauche compensatrice conforme, le droit au remboursement est perdu.

Quel est l'impact d'un dépôt tardif de la requête au Fonds pour l'emploi dans le cadre d'une convention spéciale ?

Si la requête de concours du Fonds pour l'emploi n'est pas introduite dans les 3 mois suivant la date à laquelle les conditions sont remplies, la décision ne rétroagit plus à cette date mais prend effet au premier jour du mois d'introduction de la requête. Cela crée une perte financière pour l'employeur, qui supporte sans remboursement les charges de préretraite pour la période antérieure à la requête. Ce délai est fixé par l'article L. 584-6 du Code du travail.

Conditions d'exercice

L'entreprise doit réunir les conditions suivantes pour conclure une convention spéciale et accéder à la préretraite progressive.

Condition	Détail	Base légale
Absence de CCT adéquate	L'entreprise n'est pas couverte par une CCT, ou la CCT de branche ne prévoit pas la préretraite progressive	Art. L.584-1
Avis de la délégation	Consultation formelle préalable de la délégation du personnel obligatoire	Art. L.584-1 al. 2
Salarié éligible	57 ans accomplis, 5 ans d'ancienneté sur poste ? 75 % temps plein, droits pension à terme	Art. L.584-2 §1
Embauche compensatrice	Remplacement du poste libéré pour obtenir le remboursement du Fonds pour l'emploi	Art. L.584-3

Modalités pratiques

L'accès à la préretraite progressive via convention spéciale suppose le respect d'un processus structuré en plusieurs étapes.

Étape	Action	Point de vigilance
1. Consultation délégation	Recueillir l'avis formel de la délégation du personnel	Avis obligatoire avant toute demande au ministre
2. Demande au ministre	Adresser une demande au ministre ayant l'Emploi pour conclure la convention spéciale	Aucun formulaire type légalement imposé à ce stade
3. Conclusion de la convention	Signature de la convention spéciale entre l'entreprise et le ministre	La convention définit les conditions et modalités d'application
4. Demande individuelle	Le salarié éligible introduit sa demande auprès de l'employeur	Le bénéficiaire reste une faculté dans une entreprise sans CCT
5. Requête Fonds pour l'emploi	L'employeur dépose une requête sur formulaire-type (art. <u>L.584-6</u>)	Délai de 3 mois pour que la décision rétroagisse à la date d'éligibilité

Pratiques et recommandations

Anticiper la démarche est impératif, car la conclusion d'une convention spéciale nécessite un temps de négociation avec les services du ministère et une consultation préalable de la délégation du personnel. L'employeur qui souhaite offrir ce dispositif à ses salariés doit initier la procédure plusieurs mois à l'avance.

Formaliser la consultation de la délégation du personnel par un procès-verbal daté constitue la preuve que la condition procédurale obligatoire de l'article L.584-1 a été respectée. Cette pièce sera exigée lors du dépôt du dossier au Fonds pour l'emploi.

Surveiller les délais liés à la requête au Fonds pour l'emploi : si l'employeur introduit sa demande de concours dans les 3 mois suivant la date à laquelle les conditions sont remplies, la décision rétroagit à cette date ; passé ce délai, elle prend effet au premier jour du mois de l'introduction de la requête, ce qui peut créer une perte financière pour l'employeur.

Vérifier régulièrement si la situation conventionnelle de l'entreprise évolue. Si une convention collective de branche incluant une clause sur la préretraite progressive venait à s'appliquer, la convention spéciale pourrait devenir superflue ou devrait être mise en cohérence avec le nouveau cadre.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.584-1	Convention spéciale comme voie d'accès à la préretraite progressive — avis de la délégation obligatoire
Art. L.584-2 §3	Bénéfice de la préretraite progressive comme faculté pour le salarié dans une entreprise sans CCT
Art. L.584-6	Procédure de demande de concours du Fonds pour l'emploi sur formulaire-type
Art. L.414-1 et s.	Consultation de la délégation du personnel

La convention spéciale ne dispense pas l'entreprise de respecter toutes les autres conditions légales du dispositif, notamment l'embauche compensatrice prévue à l'article [L.584-3](#) pour bénéficier du remboursement intégral des charges par le Fonds pour l'emploi. Le respect du délai de 3 mois pour la requête est déterminant pour éviter une prise d'effet différée de la décision ministérielle.

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.