

La préretraite progressive est-elle un droit du salarié ou une simple faculté de l'employeur ?

Réponse courte

La réponse dépend du type d'entreprise. Dans une entreprise couverte par une **convention collective agréée** prévoyant la préretraite progressive, le salarié qui remplit les conditions de l'article L.584-2 a **droit** à l'admission — droit subjectif que l'employeur ne peut pas refuser. En revanche, dans une entreprise sous **convention spéciale**, le salarié ne peut que **demande le bénéfice** de l'admission sans que l'employeur soit tenu de l'accorder.

Cette distinction est fondamentale : dans les entreprises CCT, l'article L.584-2 §2 crée un droit opposable susceptible de recours devant le **tribunal du travail** ; dans les entreprises sous convention spéciale, le §3 n'établit qu'une faculté laissée à l'appréciation des parties.

Dans les deux cas, les conditions individuelles cumulatives sont identiques : **57 ans accomplis**, ancienneté de **5 ans** sur un poste à au moins **75 %** d'un temps plein, et droits à pension (vieillesse ou anticipée) ouverts au terme de la période d'indemnisation.

Définition

La distinction entre **droit subjectif** et **faculté** en matière de préretraite progressive est établie par l'article L.584-2 §§2 et 3 du Code du travail. Le droit subjectif implique une obligation pour l'employeur d'admettre le salarié éligible, sous peine de s'exposer à un recours juridictionnel. La faculté, en revanche, signifie que l'employeur conserve une liberté d'appréciation, même si le salarié remplit toutes les conditions légales.

Questions fréquentes

Comment l'employeur doit-il formaliser un refus de préretraite progressive dans une entreprise sous convention spéciale ?

Même si le refus est légalement possible dans une entreprise sous convention spéciale, il doit être formalisé par écrit et reposer sur des raisons objectives telles que des contraintes organisationnelles ou l'impossibilité de procéder à une embauche compensatrice conforme. Un refus sans motivation ou fondé sur des critères subjectifs peut être requalifié en abus de droit. Il est recommandé de consulter la délégation du personnel avant tout refus et de vérifier que le salarié ne bénéficie pas du rang de priorité absolue de 480 mois.

La préretraite progressive est-elle un droit opposable du salarié dans toutes les entreprises au Luxembourg ?

Non, le caractère opposable de la préretraite progressive dépend du type d'entreprise. Dans les entreprises couvertes par une convention collective agréée prévoyant expressément le dispositif, le salarié éligible dispose d'un droit subjectif que l'employeur ne peut refuser selon l'article L. 584-2 paragraphe 2. Dans les entreprises sous convention spéciale, l'article L. 584-2 paragraphe 3 n'accorde qu'une faculté de demander le bénéfice de l'admission.

Qu'est-ce que la priorité absolue prévue à l'article L. 584-5 du Code du travail ?

L'article L. 584-5 confère un rang de priorité absolue aux salariés qui justifient de 480 mois de travail effectifs pour l'accès à la préretraite progressive. Ce rang de priorité s'impose à l'employeur entre candidats concurrents, y compris dans les entreprises sous convention spéciale. L'employeur doit appliquer ce critère objectivement et le documenter dans toute décision concernant l'ordre d'admission.

Quelles sont les conditions individuelles requises pour que le droit à la préretraite progressive soit opposable à l'employeur ?

Que l'entreprise soit couverte par une convention collective ou une convention spéciale, les conditions individuelles sont identiques : avoir 57 ans accomplis, justifier de 5 ans d'ancienneté sur un poste à au moins 75 % d'un temps plein, et disposer de droits à pension ouverts au terme de la période d'indemnisation. Ces conditions sont fixées par l'article L. 584-2 paragraphe 1 et sont cumulatives. L'absence de l'une d'entre elles prive le salarié de tout droit au bénéfice du dispositif.

Un employeur peut-il refuser une demande de préretraite progressive dans une entreprise couverte par une convention collective agréée ?

Non, dans une entreprise couverte par une convention collective agréée prévoyant la préretraite progressive, le refus opposé à un salarié remplissant toutes les conditions légales est contraire à l'article L. 584-2 paragraphe 2. Un tel refus expose l'employeur à un recours devant le tribunal du travail pour violation d'un droit subjectif. Seule l'absence des conditions individuelles (âge, ancienneté, droits à pension) permet à l'employeur de ne pas faire droit à la demande.

Conditions d'exercice

La nature du droit varie selon la situation conventionnelle de l'entreprise, conformément à l'article [L.584-2](#).

Situation de l'entreprise	Nature du droit du salarié	Base légale
CCT avec stipulation agréée	Droit à l'admission (opposable à l'employeur)	Art. L.584-2 §2
Convention spéciale	Faculté de demander le bénéfice	Art. L.584-2 §3
Entreprise non éligible	Aucun droit ni faculté	Art. L.584-1
Conditions individuelles non remplies	Aucun droit, même dans une entreprise CCT	Art. L.584-2 §1

Modalités pratiques

Que la préretraite progressive soit un droit ou une faculté, la procédure de demande suit les mêmes étapes pour le salarié et l'employeur.

Étape	Acteur	Action
Demande initiale	Salarié	Adresser une demande écrite à l'employeur en précisant la date souhaitée
Vérification des conditions	Employeur	Contrôler l'âge, l'ancienneté, le taux d'activité et les droits pension
Décision	Employeur	Accorder (droit ou faculté) ou refuser (uniquement dans les entreprises sous convention spéciale)
Avenant au contrat	Les deux parties	Rédiger l'avenant conformément à l'Art. L.584-4
Requête Fonds pour l'emploi	Employeur	Déposer la requête sur formulaire-type dans les 3 mois

Pratiques et recommandations

Distinguer clairement la situation conventionnelle de l'entreprise avant de répondre à une demande de préretraite progressive. Un refus opposé à un salarié éligible dans une entreprise couverte par une CCT agréée expose l'employeur à un contentieux devant le tribunal du travail pour violation d'un droit subjectif.

Documenter les motifs en cas de refus dans une entreprise sous convention spéciale : même si le refus est légalement possible, il doit être formalisé par écrit et reposer sur des raisons objectives (organisationnelles, impossibilité d'embauche compensatrice) pour éviter toute requalification.

Respecter le principe d'égalité de traitement lors de l'application des critères de priorité définis à l'article [L.584-5](#) : les salariés justifiant de **480 mois** de travail bénéficient d'un rang de priorité absolue, ce qui s'impose à l'employeur y compris dans les entreprises sous convention spéciale.

Anticiper les conséquences d'un droit opposable dans les entreprises CCT : l'employeur doit prévoir les ressources nécessaires à l'embauche compensatrice et ne peut se soustraire à son obligation en invoquant des difficultés organisationnelles.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.584-1	Condition d'éligibilité de l'entreprise — convention collective ou convention spéciale
Art. L.584-2 §2	Droit à l'admission dans les entreprises couvertes par une CCT agréée
Art. L.584-2 §3	Faculté de demander le bénéfice dans les entreprises sous convention spéciale
Art. L.584-5	Critères de priorité — rang prioritaire absolu à 480 mois de travail

La distinction droit/faculté est l'un des points les plus sensibles de la préretraite progressive en pratique : un employeur qui refuse à tort une demande dans une entreprise CCT s'expose à une condamnation devant le tribunal du travail, tandis qu'un refus dans une entreprise sous convention spéciale reste en principe opposable si les conditions légales ne sont pas réunies ou si l'organisation le justifie.

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.