

# Un salarié en CDD peut-il demander la préretraite progressive ?

## Réponse courte

L'article [L.584-2](#) §1 ne précise pas que le poste doit être occupé sous CDI, mais la préretraite progressive est en pratique incompatible avec un CDD pour deux raisons. D'abord, la réduction durable du temps de travail jusqu'à **63 ou 65 ans** présuppose une relation contractuelle pérenne : un CDD prend fin à son terme et l'avenant prévu à l'article [L.584-4](#) ne peut excéder cette durée.

Ensuite, l'**embauche compensatrice** qui conditionne le remboursement du Fonds pour l'emploi (art. [L.584-3](#)) doit être réalisée sous CDI ou contrat d'apprentissage. En l'absence d'une embauche compensatrice conforme, l'employeur ne bénéficie d'aucun remboursement, rendant le dispositif économiquement non viable.

La préretraite progressive est donc, en pratique, réservée aux salariés en **CDI**. Si un salarié en CDD remplit formellement les conditions d'âge et d'ancienneté, l'employeur peut envisager une transformation en CDI avant d'instruire la demande, sous réserve du respect des règles sur les CDD successifs (art. [L.122-1](#) et s.).

## Définition

Le **contrat à durée déterminée (CDD)** au Luxembourg est régi par les articles [L.122-1](#) et suivants du Code du travail. Il se distingue du CDI par son terme fixé à l'avance et son objet limité à des situations particulières (remplacement, surcroît d'activité, emploi à caractère saisonnier). La **préretraite progressive** implique une modification durable du contrat et l'organisation d'une période d'indemnisation de 3 ans maximum, ce qui est structurellement incompatible avec un CDD dont le terme est déjà défini.

## Questions fréquentes

### **Pourquoi l'absence d'embauche compensatrice sous CDI bloque-t-elle l'accès économique à la préretraite progressive pour un salarié en CDD ?**

L'article L. 584-3 exige que l'embauche compensatrice soit réalisée sous CDI ou contrat d'apprentissage pour ouvrir droit au remboursement des charges par le Fonds pour l'emploi. En l'absence d'une telle embauche conforme, l'employeur ne bénéficie d'aucun remboursement, ce qui rend le dispositif économiquement non viable. Sans prise en charge par le Fonds, les charges de l'indemnité de préretraite restent entièrement à la charge de l'employeur.

### **Quelle règle s'applique à l'avenant au contrat de travail pour la préretraite progressive et en quoi pose-t-elle problème dans un CDD ?**

L'article L. 584-4 impose la rédaction d'un avenant écrit au contrat de travail pour formaliser la réduction du temps de travail dans le cadre de la préretraite progressive. Or, dans un CDD, cet avenant ne peut légalement dépasser le terme prévu du contrat, ce qui rend impossible la mise en place d'une réduction de travail allant jusqu'à l'âge de 63 ou 65 ans. Cette incompatibilité structurelle confirme que le dispositif est conçu exclusivement pour les salariés en CDI.

### Quelles alternatives à la préretraite progressive existent pour un salarié en CDD approchant de la fin de carrière ?

Selon la situation du salarié, la préretraite des postés ou de nuit prévue aux articles L. 583-1 et suivants peut être envisagée si le salarié justifie d'une exposition suffisante au travail posté ou de nuit, indépendamment du type de contrat. D'autres dispositifs d'aménagement de fin de carrière peuvent également être explorés selon la convention collective applicable. L'employeur doit informer le salarié des options disponibles adaptées à sa situation contractuelle.

### Un employeur peut-il transformer un CDD en CDI pour permettre à un salarié d'accéder à la préretraite progressive ?

Un employeur peut envisager de transformer le CDD en CDI avant d'instruire la demande de préretraite progressive, si la relation de travail le justifie et si le salarié remplit par ailleurs toutes les conditions individuelles. Cette transformation doit intervenir avant l'introduction de la demande et dans le strict respect des règles du Code du travail sur les CDD successifs prévues aux articles L. 122-1 et suivants. Une transformation irrégulière expose l'employeur à un risque de requalification judiciaire.

### Un salarié en contrat à durée déterminée peut-il bénéficier de la préretraite progressive au Luxembourg ?

En pratique, la préretraite progressive est incompatible avec un contrat à durée déterminée, pour deux raisons structurelles. D'abord, la réduction durable du temps de travail jusqu'à 63 ou 65 ans présuppose une relation contractuelle pérenne, ce qu'un CDD ne peut garantir au-delà de son terme. Ensuite, l'embauche compensatrice requise pour obtenir le remboursement du Fonds pour l'emploi doit obligatoirement être réalisée sous CDI ou contrat d'apprentissage selon l'article L. 584-3.

## Conditions d'exercice

La préretraite progressive et le CDD présentent des incompatibilités pratiques à chaque étape du dispositif.

Critère	CDD	CDI	Observation
Durée d'occupation 5 ans	Possible (CDD successifs)	Oui	Vérification de l'ancienneté totale
Avenant de réduction	Problématique	Oui	Le terme du CDD limite la durée de l'avenant
Durée de préretraite	Impossible au-delà du terme	Jusqu'à 63 ou 65 ans	Incompatibilité structurelle
Embauche compensatrice	Non éligible (CDD)	Oui (CDI ou apprentissage)	Le Fonds pour l'emploi exige un CDI ou apprentissage
Remboursement Fonds emploi	Non	Oui	Absence de compensation bloque le remboursement

## Modalités pratiques

En pratique, si un salarié en CDD formule une demande de préretraite progressive, l'employeur doit suivre ce processus.

Étape	Action	Résultat attendu
Vérifier le type de contrat	Confirmer que le salarié est en CDD	Identifier l'incompatibilité
Vérifier les conditions de fond	Âge, ancienneté, taux d'activité	Même si remplies, la voie pratique est bloquée
Informé le salarié	Expliquer l'incompatibilité avec le CDD	Orienter vers d'autres dispositifs si applicable
Examiner une éventuelle transformation	Si possible, transformer le CDD en CDI avant la demande	Ouvrir l'accès au dispositif sous conditions

## Pratiques et recommandations

**Informé le salarié** dès la réception de la demande que la préretraite progressive est, en pratique, inaccessible dans le cadre d'un CDD. L'absence de remboursement par le Fonds pour l'emploi rend le dispositif économiquement non viable pour l'employeur dans ce contexte.

**Examiner la possibilité de transformer** le CDD en CDI si la relation de travail le justifie et si le salarié remplit par ailleurs toutes les conditions individuelles. Cette transformation doit intervenir avant l'introduction de la demande et dans le respect des règles du Code du travail sur les CDD successifs (art. [L.122-1](#) et s.).

**Explorer les alternatives** disponibles selon la situation de l'entreprise : si le salarié est âgé de 57 ans et remplit des conditions d'exposition spécifiques (travail posté, travail de nuit), la préretraite des postés/nuit (art. [L.583-1](#) et s.) peut être envisagée indépendamment du type de contrat.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <a href="#">L.584-2</a> §1	Conditions d'accès à la préretraite progressive — occupation depuis 5 ans sur poste ? 75 %
Art. <a href="#">L.584-3</a> §1	Embauche compensatrice sous CDI ou apprentissage pour obtenir le remboursement du Fonds
Art. <a href="#">L.584-4</a>	Avenant au contrat formalisant la réduction du temps de travail
Art. <a href="#">L.122-1</a> et s.	Régime du contrat à durée déterminée au Luxembourg

La préretraite progressive est conçue pour des salariés ayant une **relation de travail stable et durable**, ce qui la rend structurellement inadaptée aux CDD. En l'absence d'embauche compensatrice éligible, l'employeur ne bénéficie d'aucun remboursement du Fonds pour l'emploi, ce qui rend le dispositif économiquement insupportable dans cette configuration.

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.