

Quelle est la procédure complète pour demander la préretraite progressive ?

Réponse courte

La procédure implique trois acteurs — le salarié, l'employeur et le **Fonds pour l'emploi** — en plusieurs étapes. Le salarié introduit une demande écrite à l'employeur ; celui-ci vérifie l'éligibilité individuelle (57 ans, 5 ans d'ancienneté sur poste ? 75 %) et l'éligibilité de l'entreprise (CCT agréée ou convention spéciale). L'admission est formalisée par un **avenant écrit** au contrat (art. [L.584-4](#)).

L'employeur doit également procéder à une **embauche compensatrice** — un demandeur d'emploi [ADEM](#) inscrit depuis 3 mois au moins sous CDI — dans les 6 mois précédant ou suivant l'admission. Il soumet ensuite une **requête sur formulaire-type** au ministre ayant l'Emploi (art. [L.584-6](#)) pour obtenir le concours du Fonds pour l'emploi.

La décision ministérielle, prise sur avis de l'[ADEM](#), **rétroagit** à la date d'éligibilité si la requête est introduite dans un délai de **3 mois**. Passé ce délai, la prise d'effet est reportée au premier jour du mois de dépôt de la requête.

Définition

La **procédure de préretraite progressive** est l'ensemble des démarches administratives, contractuelles et financières permettant l'admission d'un salarié au dispositif et l'obtention du remboursement des charges par le Fonds pour l'emploi. Elle implique une articulation entre la demande individuelle du salarié, la décision de l'employeur, la conclusion de l'avenant au contrat, l'embauche compensatrice et la requête ministérielle.

Questions fréquentes

Comment l'employeur doit-il préparer l'embauche compensatrice en amont de la procédure de préretraite progressive ?

L'employeur doit contacter l'[ADEM](#) dès la phase d'anticipation pour identifier les candidats éligibles parmi les demandeurs d'emploi inscrits, en précisant le profil du poste à pourvoir. L'[ADEM](#) peut, sur avis favorable, réduire la durée minimale d'inscription requise de 3 mois à 1 mois pour un candidat spécifique selon l'article L. 584-3. La liste des profils éligibles à l'embauche compensatrice est précisée dans ce même article.

Qu'est-ce que l'embauche compensatrice et quand doit-elle être réalisée dans la procédure de préretraite progressive ?

L'embauche compensatrice est le recrutement d'un demandeur d'emploi inscrit à l'[ADEM](#) depuis au moins 3 mois, sous CDI ou contrat d'apprentissage, pour compenser la réduction du temps de travail du salarié en préretraite. Elle doit être réalisée dans les 6 mois précédant ou suivant l'admission en préretraite, conformément à l'article L. 584-3. Sans embauche compensatrice conforme, l'employeur ne peut pas obtenir le remboursement des charges par le Fonds pour l'emploi.

Que doit contenir l'avenant au contrat de travail pour la préretraite progressive ?

L'avenant au contrat doit formaliser la réduction du temps de travail à une durée comprise entre 40 % et 60 % de la durée de travail antérieure du salarié, et non du temps plein de l'entreprise, conformément à l'article L. 584-4. Il doit mentionner la nouvelle durée en heures concrètes pour éviter toute ambiguïté sur la rémunération et le calcul de l'indemnité. La signature de l'avenant doit intervenir avant la prise d'effet de la préretraite.

Quel est l'effet du délai de 3 mois pour le dépôt de la requête au Fonds pour l'emploi sur la date de prise d'effet de la décision ?

Si la requête est déposée dans les 3 mois suivant la date d'éligibilité, la décision ministérielle rétroagit à cette date et l'employeur est remboursé dès le premier jour de la préretraite. Passé ce délai, la décision ne prend effet qu'au premier jour du mois du dépôt de la requête, et l'employeur supporte seul les charges de la période antérieure sans remboursement. Ce délai, fixé par l'article L. 584-6, est l'une des erreurs les plus fréquentes et les plus coûteuses dans la gestion du dispositif.

Quelles sont les grandes étapes de la procédure de préretraite progressive au Luxembourg ?

La procédure comprend sept étapes principales : la demande écrite du salarié à l'employeur, la vérification des conditions d'éligibilité, la décision de l'employeur, la signature d'un avenant au contrat selon l'article L. 584-4, la réalisation de l'embauche compensatrice dans les 6 mois, le dépôt de la requête sur formulaire-type au Fonds pour l'emploi dans les 3 mois, et la décision ministérielle prise sur avis de l'ADEM. Ces étapes doivent être réalisées dans un ordre chronologique précis pour garantir le remboursement rétroactif des charges.

Conditions d'exercice

La procédure repose sur des conditions préalables vérifiées à chaque étape.

Condition	Vérification	Base légale
Éligibilité entreprise	CCT agréée ou convention spéciale	Art. L.584-1
Âge salarié	57 ans accomplis	Art. L.584-2 §1
Ancienneté	5 ans sur poste ? 75 % temps plein	Art. L.584-2 §1
Droits à pension projetés	Ouverts au terme de la préretraite	Art. L.584-2 §1
Embauche compensatrice	CDI ou apprentissage dans les délais	Art. L.584-3
Délai de requête	3 mois après la date d'éligibilité	Art. L.584-6

Modalités pratiques

La procédure complète se déroule selon les étapes suivantes, dans un ordre chronologique précis.

Étape	Acteur	Action	Délai
1. Demande initiale	Salarié	Demande écrite à l'employeur avec date souhaitée	À l'initiative du salarié
2. Vérification éligibilité	Employeur	Contrôle âge, ancienneté, taux d'activité, droits pension, éligibilité entreprise	Avant réponse
3. Décision employeur	Employeur	Accord (droit en CCT, faculté en convention spéciale) ou refus motivé	Dès conditions vérifiées
4. Avenant au contrat	Les deux parties	Rédaction et signature de l'avenant (art. <u>L.584-4</u>)	Avant la prise d'effet
5. Embauche compensatrice	Employeur	Embauche d'un demandeur d'emploi <u>ADEM</u> sous CDI ou apprentissage	Dans les 6 mois (avant ou après)
6. Requête Fonds emploi	Employeur	Formulaire-type au ministre (art. <u>L.584-6</u>)	Délai max. 3 mois après la date d'éligibilité
7. Décision ministérielle	Ministre + <u>ADEM</u>	Décision individuelle sur concours du Fonds	Rétroactive si requête dans les 3 mois

Pratiques et recommandations

Initier les vérifications en amont dès que la demande d'un salarié est pressentie, notamment la vérification du relevé de carrière CNAP pour les droits à pension et le statut conventionnel de l'entreprise. Un dossier incomplet retarde la décision ministérielle et peut faire perdre le bénéfice de la rétroactivité.

Respecter scrupuleusement le délai de 3 mois pour la requête au Fonds pour l'emploi. Au-delà, la décision ne rétroagit plus et l'employeur supporte lui-même les charges de préretraite pour la période antérieure à la requête. Ce délai est souvent méconnu et constitue l'erreur la plus fréquente dans la gestion du dispositif.

Préparer l'embauche compensatrice en amont en contactant l'ADEM pour identifier des candidats éligibles. La liste des profils ouvrant droit au remboursement est précisée à l'article L.584-3 §1. L'ADEM peut réduire à 1 mois la durée minimale d'inscription requise pour un chômeur indemnisé.

Formaliser l'avenant au contrat en respectant les dispositions sur le temps partiel (art. L.584-4) : la nouvelle durée de travail doit être entre 40 % et 60 % de la durée antérieure, exprimée en heures concrètes.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.584-1</u>	Éligibilité de l'entreprise — convention collective ou convention spéciale
Art. <u>L.584-2</u>	Conditions individuelles du salarié
Art. <u>L.584-3</u>	Embauche compensatrice et remboursement Fonds pour l'emploi
Art. <u>L.584-4</u>	Avenant au contrat — réduction 40-60 % de la durée antérieure
Art. <u>L.584-6</u>	Requête de concours du Fonds pour l'emploi — formulaire-type, délai 3 mois

Le respect du **délai de 3 mois** pour la requête au Fonds pour l'emploi est la condition déterminante pour que la décision rétroagisse à la date d'éligibilité. L'employeur qui dépasse ce délai assume les charges de préretraite sans remboursement pour la période antérieure à la requête — une perte financière évitable par une gestion proactive du calendrier.

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.