

Combien de temps à l'avance faut-il introduire une demande de préretraite progressive ?

Réponse courte

Le Code du travail ne fixe pas de **délai de préavis légal** imposé au salarié pour introduire sa demande de préretraite progressive. En pratique, les délais contraignants s'imposent à l'**employeur** : la requête de concours du Fonds pour l'emploi doit être déposée dans les **3 mois** suivant la date d'éligibilité (art. [L.584-6](#)) pour bénéficier de la rétroactivité, et l'embauche compensatrice doit intervenir dans les **6 mois** avant ou après l'admission (art. [L.584-3](#)).

Pour permettre à l'employeur de respecter ces délais légaux, la demande du salarié devrait être présentée au moins **6 mois à l'avance** : temps nécessaire pour vérifier les conditions, préparer l'**avenant au contrat**, lancer l'embauche compensatrice et rassembler les pièces justificatives.

Une convention collective ou une convention spéciale peut fixer un délai conventionnel de préavis pour la demande du salarié. Il convient de consulter le texte applicable à l'entreprise pour vérifier si un tel délai y est prévu, car il serait alors opposable au salarié.

Définition

Le **délai de préavis pour la préretraite progressive** correspond au temps entre la demande du salarié et la date souhaitée d'entrée en préretraite. En l'absence de disposition légale imposant un délai au salarié, ce délai relève de la pratique conventionnelle ou de l'accord entre les parties. Il se distingue du **délai de requête** imposé à l'employeur (3 mois) pour obtenir la rétroactivité de la décision ministérielle.

Questions fréquentes

Combien de temps à l'avance est-il recommandé de soumettre une demande de préretraite progressive pour garantir le bon déroulement de la procédure ?

La recommandation de bonne pratique est que le salarié présente sa demande au moins 6 mois avant la date souhaitée d'entrée en préretraite. Ce délai laisse à l'employeur le temps de vérifier les conditions d'éligibilité, de lancer l'embauche compensatrice via l'ADEM, de préparer l'avenant au contrat et de déposer la requête au Fonds pour l'emploi dans le délai légal de 3 mois garantissant la rétroactivité. Ce délai n'est pas légalement imposé mais résulte des contraintes pratiques de la procédure.

Existe-t-il un délai de préavis légal imposé au salarié pour introduire sa demande de préretraite progressive au Luxembourg ?

Le Code du travail ne fixe aucun délai de préavis légal imposé au salarié pour introduire sa demande de préretraite progressive. En revanche, des délais contraignants s'imposent à l'employeur : la requête de concours du Fonds pour l'emploi doit être déposée dans les 3 mois suivant la date d'éligibilité (art. L. 584-6) et l'embauche compensatrice doit intervenir dans les 6 mois avant ou après l'admission (art. L. 584-3). Un délai conventionnel peut toutefois être prévu dans la convention collective ou la convention spéciale applicable.

Peut-on fixer contractuellement un délai de préavis pour la demande de préretraite progressive ?

Oui, une convention collective agréée ou une convention spéciale peut prévoir un délai de préavis que le salarié doit respecter pour introduire sa demande de préretraite progressive. Ce délai conventionnel est opposable au salarié dès lors qu'il est expressément prévu dans le texte agréé ou dans la convention spéciale conclue avec le ministre. En l'absence d'une telle clause, aucun délai ne peut être imposé unilatéralement par l'employeur.

Quelle est la différence entre le délai de préavis du salarié et le délai de requête imposé à l'employeur ?

Le délai de préavis du salarié est la période entre sa demande et la date souhaitée d'entrée en préretraite : il n'est pas fixé par la loi, sauf si une convention collective ou spéciale en prévoit un. Le délai de requête de l'employeur est, lui, un délai légal fixé à 3 mois par l'article L. 584-6 : son non-respect entraîne une perte financière directe car la décision ministérielle ne rétroagit plus. Ces deux délais sont distincts et doivent être gérés séparément.

Quelles dates l'employeur doit-il documenter pour justifier la rétroactivité de la décision ministérielle ?

L'employeur doit enregistrer avec précision la date de la demande du salarié, la date à laquelle les conditions d'éligibilité sont constatées remplies, et la date de dépôt de la requête au Fonds pour l'emploi. Ces trois dates permettent de démontrer que la requête a bien été introduite dans le délai de 3 mois ouvrant droit à la rétroactivité de la décision. En cas de contrôle, l'absence de documentation de ces dates peut faire perdre le bénéfice du remboursement rétroactif.

Conditions d'exercice

Les délais applicables dans la procédure de préretraite progressive varient selon l'acteur concerné.

Délai	Acteur concerné	Base légale	Sanction en cas de dépassement
3 mois après la date d'éligibilité	Employeur (requête Fonds emploi)	Art. <u>L.584-6</u>	Prise d'effet reportée au 1er jour du mois de la requête
6 mois avant ou après l'admission	Employeur (embauche compensatrice)	Art. <u>L.584-3</u> §2	Perte du droit au remboursement du Fonds pour l'emploi
Préavis salarié	Salarié	Aucun délai légal — délai conventionnel possible	Pas de sanction légale en l'absence de délai conventionnel

Modalités pratiques

Pour anticiper correctement l'entrée en préretraite progressive, un planning rétrograde est recommandé.

Moment	Action	Délai depuis la date d'entrée souhaitée
T - 6 mois	Salarié : présentation de la demande à l'employeur	6 mois avant (recommandé)
T - 5 mois	Employeur : vérification des conditions d'éligibilité et du relevé de carrière CNAP	5 mois avant
T - 4 mois	Employeur : lancement de l'embauche compensatrice via <u>ADEM</u>	4 mois avant
T - 2 mois	Signature de l'avenant au contrat	2 mois avant
T	Date d'entrée en préretraite progressive	Jour J
T + 1 mois max.	Dépôt de la requête Fonds pour l'emploi (pour garantir la rétroactivité)	1 mois après

Pratiques et recommandations

Communiquer clairement au salarié qu'aucun délai légal de préavis ne lui est imposé, mais que la qualité et la rapidité du traitement de son dossier dépendent du délai qu'il laisse à l'employeur pour préparer la procédure. Un délai de 6 mois est une recommandation de bonne pratique.

Vérifier le texte conventionnel applicable à l'entreprise : une convention collective ou une convention spéciale peut prévoir un délai de préavis pour la demande du salarié. Ce délai conventionnel est opposable dès lors qu'il est prévu dans le texte agréé.

Ne pas confondre le délai de préavis du salarié avec le délai de requête de l'employeur (3 mois). Ce dernier est d'ordre légal et son non-respect entraîne une perte financière directe pour l'employeur, qui ne peut plus obtenir la rétroactivité de la décision ministérielle.

Documenter toutes les dates : la date de la demande du salarié, la date à laquelle les conditions d'éligibilité sont remplies, et la date de dépôt de la requête doivent être clairement enregistrées pour justifier la rétroactivité en cas de contrôle.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.584-6</u>	Délai de 3 mois pour la requête de concours du Fonds pour l'emploi — rétroactivité
Art. <u>L.584-3 §2</u>	Délai de 6 mois pour l'embauche compensatrice (avant ou après l'admission)
Art. <u>L.584-1</u>	Convention collective ou convention spéciale — peut prévoir un délai de préavis

En l'absence de délai légal imposé au salarié, la **recommandation pratique** est de présenter la demande 6 mois avant la date souhaitée d'entrée en préretraite, afin de laisser à l'employeur le temps de préparer l'embauche compensatrice et de déposer la requête dans le délai de 3 mois garantissant la rétroactivité 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.