

# Quels documents le salarié doit-il fournir pour sa demande de préretraite progressive ?

## Réponse courte

Le Code du travail ne dresse pas de liste exhaustive des documents à fournir par le salarié. En pratique, les pièces découlent des **conditions d'éligibilité individuelles** de l'article L.584-2 : prouver l'âge (57 ans accomplis), l'ancienneté de 5 ans sur le poste, le taux d'activité (? 75 % du temps plein), et justifier qu'il remplira les conditions d'ouverture du droit à pension au terme de la préretraite.

Le document central est le **relevé de carrière CNAP**, qui permet de vérifier les mois de cotisations effectifs et de projeter les droits à pension à l'issue de la période. Ce relevé est indispensable pour démontrer que la condition pension sera remplie à terme.

L'employeur peut également exiger une **copie du contrat de travail** (ancienneté, taux d'activité) et une **pièce d'identité** (date de naissance). Les pièces additionnelles éventuellement prévues par la convention collective ou la convention spéciale applicable s'ajoutent à ces justificatifs de base.

## Définition

Les **documents justificatifs** pour la demande de préretraite progressive sont les pièces permettant à l'employeur et au ministre ayant l'Emploi dans ses attributions de vérifier que les conditions d'éligibilité individuelle définies à l'article L.584-2 sont satisfaites. Ils servent également de base à la décision individuelle de concours du Fonds pour l'emploi prise par le ministre sur avis de l'ADEM (art. L.584-6).

## Questions fréquentes

### Combien de temps à l'avance le salarié doit-il demander son relevé de carrière CNAP ?

Le relevé de carrière CNAP doit être demandé dès la décision de solliciter la préretraite progressive, car son obtention peut nécessiter plusieurs semaines en période de forte activité. Ce délai peut être encore allongé pour les salariés ayant cotisé dans plusieurs États membres de l'UE, qui nécessitent des démarches de totalisation supplémentaires selon le règlement européen n° 883/2004. Un retard dans l'obtention de ce document peut différer l'ensemble de la procédure et faire perdre le bénéfice de la rétroactivité de la décision ministérielle.

### Comment le salarié peut-il vérifier la cohérence de son dossier avant de le soumettre à l'employeur ?

Le salarié doit s'assurer que la date de naissance sur le contrat de travail correspond à celle figurant sur sa pièce d'identité, et que les dates d'emploi mentionnées dans le contrat sont cohérentes avec le relevé de carrière CNAP. Une incohérence entre ces documents peut entraîner des demandes de pièces complémentaires et retarder l'instruction du dossier. Il est recommandé de conserver une copie complète du dossier remis à l'employeur pour pouvoir le produire en cas de contestation.

### Des documents supplémentaires peuvent-ils être requis selon la convention collective applicable ?

Oui, les pièces exigées par la convention collective agréée ou la convention spéciale applicable s'ajoutent aux justificatifs de base. L'employeur doit consulter le texte de la convention pour identifier toutes les pièces complémentaires requises, qui peuvent inclure des attestations spécifiques ou des formulaires internes. Ces exigences conventionnelles ont la même valeur contraignante que les conditions légales et leur non-respect peut bloquer le dossier.

### Pourquoi le relevé de carrière CNAP est-il la pièce maîtresse du dossier de préretraite progressive ?

Le relevé de carrière CNAP est indispensable car il constitue la seule pièce officielle permettant de vérifier que le salarié remplira les conditions de pension à l'issue de la préretraite, ce qui est une condition d'éligibilité impérative selon l'article L. 584-2. Sans ce document, ni l'employeur ni le ministre ne peut instruire la demande de concours du Fonds pour l'emploi. Son obtention peut prendre plusieurs semaines, notamment pour les salariés ayant des périodes de cotisation dans d'autres États membres de l'UE nécessitant une totalisation.

### Quels sont les documents essentiels que le salarié doit fournir pour sa demande de préretraite progressive au Luxembourg ?

Le document central est le relevé de carrière CNAP actualisé, qui permet de vérifier les mois de cotisations effectifs et de projeter les droits à pension à l'issue de la période d'indemnisation. Le salarié doit également fournir une copie de sa pièce d'identité pour justifier l'âge de 57 ans accomplis, et une copie du contrat de travail ou attestation employeur pour démontrer l'ancienneté de 5 ans sur un poste à au moins 75 % du temps plein. Ces pièces découlent directement des conditions d'éligibilité de l'article L. 584-2.

## Conditions d'exercice

Les documents à fournir correspondent à chaque condition d'éligibilité individuelle du salarié.

Condition à justifier	Document requis	Source
Âge de 57 ans accomplis	Pièce d'identité (carte d'identité ou passeport)	Salarié
Ancienneté de 5 ans	Copie du contrat de travail ou attestation employeur	Salarié / Employeur
Taux d'activité ? 75 %	Contrat de travail indiquant la durée hebdomadaire	Salarié / Employeur
Droits à pension projetés	Relevé de carrière CNAP actualisé	CNAP (à demander par le salarié)
Conditions pension à terme	Attestation de projection CNAP (si disponible)	CNAP

## Modalités pratiques

Le salarié doit constituer son dossier en amont de la demande formelle, idéalement dès la décision de solliciter la préretraite progressive.

Étape	Document	Démarche
<b>1. Justificatif d'identité</b>	Copie de la carte d'identité ou du passeport	Fourni directement à l'employeur
<b>2. Relevé de carrière</b>	Relevé CNAP actualisé (à jour au plus proche de la demande)	Demande en ligne ou sur place à la CNAP
<b>3. Historique contractuel</b>	Copie du contrat de travail initial et de tous les avenants	Éventuellement à demander à l'employeur
<b>4. Documents pension</b>	Attestation de projection de droits si disponible	CNAP ou calcul interne avec le relevé
<b>5. Documents conventionnels</b>	Pièces éventuellement exigées par la CCT ou la convention spéciale	À vérifier dans le texte applicable

## Pratiques et recommandations

**Demander le relevé de carrière CNAP** dès la décision de demander la préretraite progressive : ce document est le plus long à obtenir et le plus déterminant pour vérifier les droits à pension projetés. Un délai de plusieurs semaines est parfois nécessaire.

**Vérifier la cohérence des documents** avant de les transmettre à l'employeur : la date de naissance figurant sur le contrat de travail doit correspondre à celle de la pièce d'identité, et les dates d'emploi du contrat doivent être cohérentes avec le relevé de carrière CNAP.

**Conserver une copie complète du dossier** remis à l'employeur. En cas de litige sur les conditions d'éligibilité ou sur le calcul des droits, le salarié devra être en mesure de produire les justificatifs ayant fondé la décision d'admission.

**Anticiper les délais de la CNAP** : en période de forte activité, les demandes de relevé de carrière peuvent prendre plusieurs semaines. Le salarié doit initier cette démarche bien avant la date souhaitée d'entrée en préretraite pour ne pas retarder l'ensemble de la procédure.

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>Art. <a href="#">L.584-2 §1</a></b>	Conditions individuelles — âge, ancienneté, taux d'activité, droits à pension
<b>Art. <a href="#">L.584-6</a></b>	Requête de concours du Fonds — décision individuelle par le ministre sur avis <a href="#">ADEM</a>
<b>Art. <a href="#">L.585-1</a></b>	Calcul de l'indemnité sur base du salaire de référence des 12 derniers mois

Le **relevé de carrière CNAP** est la pièce maîtresse du dossier de demande de préretraite progressive : sans lui, ni l'employeur ni le ministre ne peut vérifier que la condition relative aux droits à pension sera remplie au terme de la période d'indemnisation. Son obtention doit être anticipée, car des périodes de cotisation dans d'autres États membres de l'UE peuvent nécessiter des démarches de totalisation supplémentaires.

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.