

Comment est calculée l'indemnité de préretraite progressive ?

Réponse courte

L'indemnité de préretraite progressive est basée sur un **salaires de référence** : la moyenne mensuelle brute des **12 derniers mois**, incluant les primes courantes, le treizième mois proratisé et les indemnités de maladie. Les heures supplémentaires et frais accessoires sont **exclus** (Art. [L.585-1 §5](#)).

L'indemnité est ensuite calculée par **paliers dégressifs** : **85 %** du salaire de référence pour la première année, **80 %** pour la deuxième année et **75 %** pour la période restante. Le montant est plafonné au **plafond cotisable à l'assurance-pension** (environ 13 518,70 €/mois en 2026) et planché au salaire social minimum.

En préretraite progressive, ce montant est **réduit au prorata** de la réduction du temps de travail (Art. [L.585-1 §7](#)).
Exemple : pour une réduction de 50 %, l'indemnité représente 50 % du montant calculé. Le salarié perçoit en parallèle son salaire pour les heures effectivement prestées.

Définition

L'**indemnité de préretraite progressive** est une allocation légale versée par l'employeur au salarié admis à la préretraite progressive, destinée à compenser partiellement la perte de rémunération résultant de la réduction du temps de travail. Elle est calculée conformément à l'article [L.585-1](#) du Code du travail luxembourgeois et remboursée à l'employeur par le **Fonds pour l'emploi**, sous réserve du respect des conditions de l'embauche compensatrice (Art. [L.584-3](#)).

Elle se distingue du salaire habituel : son montant résulte d'un **calcul légal encadré**, avec un salaire de référence, des taux dégressifs dans le temps et une adaptation au prorata de la réduction horaire.

Questions fréquentes

Comment l'indemnité de préretraite progressive doit-elle être distinguée du salaire dans le bulletin de paie ?

Le salarié en préretraite progressive perçoit deux composantes distinctes : son salaire pour les heures effectivement travaillées, et l'indemnité de préretraite pour la fraction non travaillée. Ces deux lignes doivent être clairement séparées dans le bulletin de paie pour faciliter les déclarations sociales et le remboursement par le Fonds pour l'emploi.

Comment la proratisation affecte-t-elle l'indemnité en préretraite progressive ?

En préretraite progressive, l'indemnité calculée selon les taux dégressifs est multipliée par le taux de réduction du temps de travail, conformément à l'article [L.585-1](#) paragraphe 7. Par exemple, pour une réduction de 50 %, le salarié perçoit 50 % de l'indemnité théorique, en plus de son salaire pour les heures effectivement travaillées.

L'employeur est-il tenu de remettre un document explicatif au salarié lors du premier versement de l'indemnité ?

Oui. L'article [L.585-1](#) paragraphe 8 impose à l'employeur de remettre au salarié un décompte détaillé du calcul de l'indemnité lors du premier versement. Ce document doit permettre au salarié de comprendre le salaire de référence retenu, les éléments inclus et exclus, le taux applicable et le montant proratisé.

Quels sont le plafond et le plancher de l'indemnité de préretraite progressive ?

Le montant de l'indemnité est plafonné au plafond cotisable à l'assurance-pension, soit environ 13 518,70 euros par mois en 2026. Il est également planché au salaire social minimum de 2 703,74 euros par mois en 2026. Ces bornes sont vérifiées après application de la proratisation.

Quels sont les taux applicables pour le calcul de l'indemnité de préretraite progressive ?

L'indemnité est calculée par paliers dégressifs : 85 % du salaire de référence pour la première année, 80 % pour la deuxième année, et 75 % pour la période restante. Ce montant est ensuite réduit au prorata de la réduction du temps de travail effectivement convenue dans l'avenant.

Sur quelle base est calculée l'indemnité de préretraite progressive ?

L'indemnité est basée sur un salaire de référence correspondant à la moyenne mensuelle brute des 12 derniers mois, incluant les primes courantes, le treizième mois proratisé sur 12 mois et les indemnités de maladie. Les heures supplémentaires et les frais accessoires sont expressément exclus en vertu de l'article L.585-1 paragraphe 5.

Conditions d'exercice

Le calcul de l'indemnité de préretraite progressive suit des règles précises.

Paramètre	Règle applicable
Salaire de référence	Moyenne mensuelle brute des 12 derniers mois (extensible à 18 sur décision ministérielle)
Éléments inclus	Primes courantes, 13e mois (1/12 par mois), gratification (moyenne 3 ans / 1/12), indemnités maladie
Éléments exclus	Heures supplémentaires, indemnités pour frais accessoires
Taux 1re année	85 % du salaire de référence
Taux 2e année	80 % du salaire de référence
Taux période restante	75 % du salaire de référence
Proratisation	Montant multiplié par le taux de réduction du temps de travail
Plafond	Plafond cotisable assurance-pension (~13 518,70 €/mois en 2026)
Plancher	Salaire social minimum (2 703,74 €/mois en 2026)

Modalités pratiques

Le calcul de l'indemnité en pratique suit les étapes ci-après.

Étape	Action
Collecte des données	Extraire les 12 derniers bulletins de salaire brut, intégrer les éléments variables (primes, 13e mois, gratification proratisée)
Calcul du salaire de référence	Sommer les montants éligibles et diviser par 12 pour obtenir la moyenne mensuelle
Application du taux	Appliquer le taux applicable (85 %, 80 % ou 75 %) selon l'année d'indemnisation
Proratisation	Multiplier le montant obtenu par le taux de réduction horaire (ex. : 50 % de réduction = 50 % de l'indemnité théorique)
Vérification des bornes	S'assurer que le montant est dans la fourchette SSM-plafond pension
Décompte au salarié	Remettre au salarié un décompte détaillé au premier versement (Art. <u>L.585-1</u> §8)

Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux responsables RH de **préparer le dossier de calcul** en amont de l'admission à la préretraite, en collectant les 12 à 18 derniers mois de bulletins de salaire pour identifier les éléments variables à intégrer ou à exclure. La période de référence de 18 mois peut avantager les salariés ayant connu une hausse salariale récente, et la demande d'extension doit être introduite rapidement auprès du ministre de l'Emploi.

Les responsables RH doivent porter une attention particulière à la **proratisation** en préretraite progressive : contrairement à la préretraite-ajustement ou postés/nuit, l'indemnité ne porte que sur la fraction libérée et non sur l'intégralité du salaire de référence. Le salarié perçoit ainsi un **double revenu** : son salaire pour les heures prestées, et l'indemnité de préretraite pour la fraction non travaillée.

Une vérification annuelle de l'**indexation** est indispensable pour adapter l'indemnité à l'évolution de l'indice du coût de la vie luxembourgeois, sous peine de sous-paiement et de risque de remboursement différentiel.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.585-1</u> §1	Taux dégressifs de l'indemnité : 85 % , 80 % , 75 % selon les années
Art. <u>L.585-1</u> §4	Extension de la période de référence à 18 mois sur décision ministérielle
Art. <u>L.585-1</u> §5	Éléments inclus dans le salaire de référence (primes, 13e mois, indemnités maladie...)
Art. <u>L.585-1</u> §6	Indexation de l'indemnité selon l'indice du coût de la vie
Art. <u>L.585-1</u> §7	Proratisation de l'indemnité au taux de réduction du temps de travail en préretraite progressive
Art. <u>L.585-1</u> §8	Obligation de remise d'un décompte détaillé au premier versement
Art. <u>L.585-2</u>	Assujettissement de l'indemnité aux cotisations sociales et à l'impôt sur le revenu

Le **double revenu** (salaire pour heures prestées + indemnité de préretraite) est une spécificité de la préretraite progressive que le responsable RH doit correctement paramétrer dans le SIRH, en distinguant les deux lignes de paie. Une erreur dans la proratisation de l'indemnité peut entraîner un trop-perçu devant être remboursé au Fonds pour l'emploi.

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.