

Quelles situations de restructuration ouvrent droit à la préretraite-ajustement ?

Réponse courte

La préretraite-ajustement est ouverte dans trois situations définies par l'article L.582-1 du Code du travail : la **fermeture définitive de l'entreprise**, la **suppression d'emplois** résultant d'une restructuration interne (réorganisation, fusion de services, externalisation), et la **transformation d'emplois consécutive à des mutations technologiques** rendant obsolètes des postes existants.

Dans les trois cas, l'objectif est d'**éviter les licenciements** en offrant une sortie anticipée aux salariés seniors. Le dispositif s'applique aussi aux curateurs de faillite, commissaires de gestion contrôlée et liquidateurs judiciaires. Une entreprise en restructuration longue durée peut l'utiliser pour ajuster sa **structure d'âge** par des embauches compensatrices. La réalité de la suppression d'emplois doit être démontrée — une simple réorganisation sans suppression de postes ne suffit pas à déclencher le dispositif.

Définition

La **restructuration d'entreprise** désigne toute modification substantielle de l'organisation, de l'activité ou de la structure d'une entreprise entraînant une modification durable de l'emploi. Au Luxembourg, elle peut prendre plusieurs formes : réorganisation interne, fermeture partielle ou totale, externalisation, automatisation ou mutations technologiques.

Les **mutations technologiques** sont des transformations durables des processus de production ou de gestion résultant de l'adoption de nouvelles technologies, qui rendent certains emplois obsolètes ou nécessitent une reconversion substantielle des compétences existantes.

Questions fréquentes

Les entreprises en faillite ou en liquidation judiciaire peuvent-elles recourir à la préretraite-ajustement ?

Oui, les curateurs de faillite, les commissaires de gestion contrôlée et les liquidateurs judiciaires peuvent solliciter la mise en place de la préretraite-ajustement pour les salariés seniors concernés. Dans ce cas, le curateur ou le liquidateur peut introduire la demande en lieu et place de l'employeur, et le Fonds pour l'emploi verse l'indemnité directement au salarié en cas de cessation des affaires, conformément à l'article L.582-3 §3 et §4 du Code du travail.

Quelles sont les trois situations de restructuration qui ouvrent droit à la préretraite-ajustement au Luxembourg ?

L'article L.582-1 §1 du Code du travail définit trois situations ouvrant droit à la préretraite-ajustement : la fermeture définitive de l'entreprise, la suppression d'emplois résultant d'une restructuration interne telle qu'une réorganisation, une fusion de services ou une externalisation, et la transformation d'emplois consécutive à des mutations technologiques rendant certains postes obsolètes. Dans les trois cas, l'objectif doit être d'éviter les licenciements en offrant une sortie anticipée aux salariés seniors.

Quels documents l'employeur doit-il fournir pour justifier la réalité de la restructuration dans son dossier ?

L'employeur doit fournir une note décrivant la situation économique ou technologique déclenchante, un organigramme comparatif avant et après restructuration identifiant précisément les postes supprimés, la liste des salariés concernés avec leur âge, ancienneté et droits à pension, ainsi que l'avis de la délégation du personnel résultant de la consultation préalable obligatoire. Si un plan social ou un plan de maintien dans l'emploi est applicable, il doit également être joint au dossier transmis au ministre de l'Emploi.

Une entreprise en restructuration longue durée peut-elle utiliser la préretraite-ajustement sur plusieurs années ?

Oui, l'article L.582-1 §2 prévoit qu'une entreprise engagée dans un processus de restructuration sur une longue période peut également être autorisée à procéder à des embauches nouvelles compensatrices pour ajuster sa structure d'âge. De plus, lorsque la convention est incluse dans un plan social ou un plan de maintien dans l'emploi, sa durée de validité peut dépasser la limite habituelle d'une année civile, s'alignant sur la durée du plan. Cela offre une flexibilité de gestion appréciable lors de restructurations échelonnées.

Une simple réorganisation sans suppression d'emploi ouvre-t-elle droit à la préretraite-ajustement ?

Non, une restructuration sans suppression d'emploi ne suffit pas à déclencher le dispositif de préretraite-ajustement. L'employeur doit démontrer un lien direct entre la situation invoquée et la nécessité effective de supprimer des emplois occupés par des salariés seniors. Le Comité de conjoncture vérifie lors de son instruction la réalité de ce lien, et un dossier insuffisamment motivé peut conduire à un avis défavorable et un refus de convention par le ministre de l'Emploi.

Conditions d'exercice

Toutes les situations de restructuration ne sont pas automatiquement éligibles : l'employeur doit démontrer un lien direct entre la situation invoquée et la nécessité de supprimer des emplois occupés par des salariés seniors.

Situation	Éligibilité	Condition supplémentaire
Fermeture définitive	Oui	Cessation totale d'activité confirmée
Restructuration avec suppressions de postes	Oui	Lien démontré entre restructuration et suppressions
Mutations technologiques entraînant suppressions	Oui	Obsolescence documentée des postes supprimés
Restructuration sans suppression d'emploi	Non	Pas d'éligibilité si aucun emploi supprimé
Faillite, gestion contrôlée, liquidation	Oui	Curateurs et liquidateurs peuvent solliciter le dispositif
Restructuration longue durée	Oui (avec embauches compensatrices)	Art. L.582-1 §2

L'employeur doit justifier que le recours à la préretraite-ajustement est motivé par la nécessité d'**éviter des licenciements**, et non par la seule volonté de réduire la masse salariale sans suppression réelle de postes.

Modalités pratiques

La constitution du dossier de demande de convention avec le ministre de l'Emploi requiert une documentation précise sur la nature de la restructuration.

Document	Contenu	Destinataire
Note de restructuration	Description de la situation économique ou technologique déclenchante	Ministre de l'Emploi
Organigramme comparatif	Avant / après restructuration, postes supprimés identifiés	Comité de conjoncture
Liste des salariés concernés	Nom, âge, ancienneté, droits à pension	Ministre de l'Emploi
Plan social ou plan de maintien	Si applicable, permet de dépasser la durée annuelle de la convention	Ministre de l'Emploi
Avis délégitation du personnel	Consultation préalable obligatoire	Employeur

Si l'entreprise est en **faillite ou liquidation judiciaire**, le curateur ou le liquidateur peut introduire la demande en lieu et place de l'employeur, et le Fonds pour l'emploi verse l'indemnité directement au salarié en cas de cessation des affaires.

Pratiques et recommandations

Documenter précisément la situation déclenchante dès l'annonce de la restructuration est la première priorité : le Comité de conjoncture examine avec rigueur le lien entre la restructuration invoquée et la nécessité de supprimer des emplois. Un dossier incomplet ou peu étayé peut conduire à un avis défavorable et un refus de convention.

Distinguer la préretraite-ajustement d'une simple mesure d'âge : le dispositif est conditionné à la réalité de la suppression d'emplois. L'employeur ne peut pas y recourir pour "rajeunir" son effectif sans motif économique ou technologique démontré, sous peine de voir la convention refusée ou annulée.

Associer la délégitation du personnel dès le début de la procédure renforce la légitimité de la démarche et facilite l'adhésion des salariés concernés. La transparence sur les critères de sélection et les conditions d'indemnisation est indispensable pour éviter les contestations individuelles.

Anticiper l'articulation avec un éventuel plan social : si une restructuration débouche à la fois sur des licenciements collectifs et des départs en préretraite, les deux procédures doivent être coordonnées. La convention de préretraite-ajustement incluse dans un plan social peut bénéficier d'une durée de validité dépassant une année civile.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.582-1</u> §1	Situations ouvrant droit à la convention de préretraite-ajustement
Art. <u>L.582-1</u> §2	Restructuration longue durée avec embauches compensatrices
Art. <u>L.582-1</u> §3	Obligation d'avis du Comité de conjoncture ; durée maximale de la convention
Art. <u>L.582-1</u> §4	Application possible à une ou plusieurs unités d'une entité économique
Art. <u>L.582-3</u> §3 et §4	Prise en charge directe par le Fonds en cas de faillite ou difficultés graves

Le recours à la préretraite-ajustement est conditionné à la démonstration d'un lien direct entre la restructuration et la suppression d'emplois — une réorganisation sans suppression de postes ne suffit pas. La réforme des pensions de 2026 n'a pas modifié ce dispositif, qui reste pleinement accessible aux employeurs concernés.

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.