

La préretraite-ajustement peut-elle s'appliquer à un seul département d'une entreprise ?

Réponse courte

Oui, la préretraite-ajustement peut être limitée à **une ou plusieurs unités** d'une entité économique et sociale, sans s'étendre nécessairement à l'ensemble de l'entreprise. L'article [L.582-1 §4](#) du Code du travail prévoit expressément que la convention conclue avec le ministre de l'Emploi peut préciser le champ d'application territorial ou organisationnel du dispositif.

Cette possibilité est particulièrement utile pour les **grandes entreprises ou groupes** qui restructurent un seul département, une filiale ou un site de production, tout en maintenant les activités des autres unités. L'employeur doit justifier que la suppression d'emplois ou la fermeture concerne spécifiquement l'unité visée, et non l'entreprise dans son ensemble. Le **Comité de conjoncture** vérifie la réalité de cette délimitation lors de son instruction. La convention doit mentionner explicitement les unités concernées et peut être complétée par avenant si d'autres unités viennent à être touchées par la même restructuration.

Définition

L'**entité économique et sociale** (EES) est une notion juridique regroupant plusieurs entreprises distinctes juridiquement mais liées par une direction commune et une communauté de salariés. Au Luxembourg, cette notion est reconnue en matière de représentation du personnel et peut être utilisée pour délimiter le champ d'application de certains dispositifs sociaux.

Une **unité d'une entité économique** désigne un établissement, un département, une division ou un site qui constitue une entité organisationnelle distincte au sein d'une même personne morale ou d'un groupe. La délimitation doit être objectivement identifiable et justifiée par des critères économiques ou géographiques.

Questions fréquentes

Comment étendre la convention à d'autres unités si la restructuration s'amplifie en cours d'exécution ?

Si la restructuration s'étend à d'autres unités après la signature de la convention initiale, l'employeur doit conclure un avenant précisant les nouvelles unités concernées, toujours après avis du Comité de conjoncture conformément à l'article L.582-1 du Code du travail. Il est recommandé de prévoir dès l'origine ce mécanisme d'extension par avenant dans la convention initiale, plutôt que de multiplier les conventions distinctes, afin d'assurer une plus grande flexibilité de gestion lors d'une restructuration progressive.

Comment l'employeur doit-il gérer les salariés exerçant des fonctions transversales entre plusieurs unités ?

L'employeur doit déterminer avec précision à quelle unité chaque salarié est formellement rattaché dans l'organigramme et les données administratives de l'entreprise, en se fondant sur les codes d'établissement auprès du CCSS et les données comptables par unité. Les salariés exerçant des fonctions transversales entre l'unité visée et d'autres unités non incluses dans la convention ne peuvent pas bénéficier de la préretraite-ajustement, sauf si leur rattachement principal à l'unité concernée est établi de manière objective. Une délimitation imprécise risque d'être contestée par le Comité de conjoncture ou par les salariés des unités voisines.

La préretraite-ajustement peut-elle être limitée à un seul département ou site d'une entreprise ?

Oui, l'article L.582-1 §4 du Code du travail prévoit expressément que la convention conclue avec le ministre de l'Emploi peut préciser le champ d'application territorial ou organisationnel du dispositif, en le limitant à une ou plusieurs unités d'une entité économique et sociale. Cette possibilité est particulièrement utile pour les grandes entreprises ou groupes qui restructurent un seul département, une filiale ou un site de production tout en maintenant les activités des autres unités. La délimitation doit être justifiée par des critères économiques ou géographiques objectifs.

Quelles conditions doivent être respectées pour délimiter l'application de la préretraite-ajustement à une seule unité ?

L'employeur doit justifier que la suppression d'emplois ou la fermeture concerne spécifiquement l'unité visée et non l'entreprise dans son ensemble, la délimitation devant reposer sur une réalité organisationnelle et économique démontrable. La convention doit mentionner explicitement les unités concernées, et le Comité de conjoncture vérifie lors de son instruction que cette délimitation est réelle et motivée. Il est interdit de définir artificiellement une unité pour contourner les conditions générales d'accès au dispositif.

Quels documents spécifiques l'employeur doit-il fournir pour justifier la délimitation à une seule unité ?

L'employeur doit fournir une description organisationnelle, géographique et fonctionnelle de l'unité concernée, l'effectif de cette unité avec la répartition par âge et ancienneté, les raisons économiques ou technologiques propres à l'unité justifiant la fermeture ou la suppression de postes, ainsi que la liste individuelle des salariés concernés avec leur âge, ancienneté et droits à pension. L'avis de la délégation du personnel de l'unité concernée, résultant de la consultation préalable obligatoire, doit également être joint au dossier transmis au ministre de l'Emploi.

Conditions d'exercice

La limitation du champ d'application à une unité spécifique est soumise à des exigences particulières.

Condition	Critère	Base légale
Délimitation explicite	La convention doit préciser les unités concernées	Art. L.582-1 §4
Justification économique	La restructuration doit être localisée à l'unité identifiée	Art. L.582-1 §1
Consultation délégation	La délégation de l'unité concernée doit être consultée	Art. L.582-1 §3
Avis Comité de conjoncture	Le Comité vérifie que la délimitation est réelle et motivée	Art. L.582-1 §3
Extension possible	Un avenant peut étendre la convention à d'autres unités touchées	Art. L.582-1

Il est interdit de définir artificiellement une "unité" pour contourner les conditions générales d'accès au dispositif : la délimitation doit correspondre à une réalité organisationnelle et économique effective.

Modalités pratiques

La demande de convention limitée à une unité requiert une documentation spécifique précisant le périmètre visé.

Document	Contenu	Destinataire
Identification de l'unité	Description organisationnelle, géographique et fonctionnelle	Ministre de l'Emploi
Effectif de l'unité	Nombre de salariés, répartition par âge et ancienneté	Comité de conjoncture
Justification de la fermeture/suppression	Raisons économiques ou technologiques propres à l'unité	Ministre de l'Emploi
Liste des salariés concernés	Identité, âge, ancienneté, droits à pension	Ministre de l'Emploi
Avis de la délégation	Consultation de la délégation de l'unité concernée	Employeur

Si la convention est initialement limitée à une unité mais que la restructuration s'étend à d'autres unités en cours d'exécution, l'employeur doit conclure un **avenant** précisant les nouvelles unités concernées, toujours après avis du Comité de conjoncture.

Pratiques et recommandations

Délimiter précisément l'unité concernée dès la phase préparatoire est essentiel : l'organigramme de l'entreprise, les codes d'établissement auprès du CCSS et les données comptables par unité constituent les références objectives pour justifier le périmètre. Une délimitation imprécise risque d'être contestée par le Comité de conjoncture ou par les salariés des unités voisines non incluses.

Distinguer les salariés de l'unité et ceux détachés : certains salariés peuvent exercer des fonctions transversales entre plusieurs unités. L'employeur doit déterminer avec précision à quelle unité chaque salarié est rattaché pour éviter des contestations sur l'éligibilité individuelle à la préretraite.

Anticiper les effets sur les unités maintenues : la restructuration d'une unité peut avoir des répercussions sur les autres (réaffectation de salariés, modifications d'organisation). L'employeur doit s'assurer que la convention de préretraite ne génère pas des droits inattendus pour des salariés non visés.

Prévoir l'extension par avenant si la restructuration est susceptible de s'étendre progressivement : plutôt que de multiplier les conventions distinctes, un mécanisme d'avenant prévu dès l'origine offre une plus grande flexibilité de gestion.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.582-1</u> §1	Conditions d'accès à la préretraite-ajustement
Art. <u>L.582-1</u> §4	Application possible à une ou plusieurs unités d'une entité économique et sociale
Art. <u>L.582-1</u> §3	Convention après avis du Comité de conjoncture ; durée maximale d'un an
Art. <u>L.582-2</u>	Conditions individuelles d'éligibilité des salariés
Art. <u>L.582-3</u>	Financement par le Fonds pour l'emploi

La limitation à une unité est un outil de précision du champ d'application, non un moyen de contourner les conditions générales d'accès. La délimitation doit reposer sur une réalité organisationnelle et économique démontrable, soumise à l'examen du Comité de conjoncture. Un avenant reste la voie privilégiée pour étendre le dispositif si la restructuration s'amplifie.

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.