

Quelle ancienneté minimale est requise pour la préretraite-ajustement et existe-t-il des exceptions ?

Réponse courte

La préretraite-ajustement exige en principe une **ancienneté minimale de cinq ans** dans l'entreprise concernée, combinée à l'**âge de 57 ans accomplis**. Le salarié doit avoir été occupé de façon continue chez l'employeur qui sollicite la convention avec le ministre de l'Emploi.

La loi prévoit une **exception notable** : la durée d'occupation minimale est réduite à **un an** pour les salariés ayant travaillé antérieurement dans une entreprise tombée en faillite ou ayant fait l'objet d'une liquidation judiciaire. Une seconde dérogation permet aux salariés licenciés collectivement ou pour motifs non inhérents à leur personne de faire valoir leur droit pendant les **périodes d'indemnisation chômage**, à condition de remplir les conditions d'admission à ce moment.

Les **salariés mineurs du fond** bénéficient également d'une dérogation spécifique : la condition d'âge de 57 ans ne leur est pas opposable. Les responsables RH doivent vérifier avec soin l'ancienneté effective et les antécédents de chaque salarié candidat avant d'introduire le dossier auprès du ministre de l'Emploi.

Définition

La **durée d'occupation minimale** dans la préretraite-ajustement désigne la période pendant laquelle le salarié doit avoir été employé de façon effective et continue par l'entreprise sollicitant la convention avec le ministre de l'Emploi. Cette condition vise à garantir un lien professionnel réel entre le salarié et l'entreprise en restructuration.

L'**exception faillite ou liquidation judiciaire** permet de ramener cette durée de cinq ans à un an lorsque le salarié provient d'une entreprise ayant cessé son activité dans ce cadre juridique. Le législateur reconnaît ainsi que la discontinuité professionnelle imposée par la défaillance de l'ancien employeur ne peut être imputée au salarié.

Questions fréquentes

Comment l'ancienneté est-elle vérifiée par l'employeur lors du dépôt d'un dossier de préretraite-ajustement ?

L'ancienneté est vérifiée sur la base du registre du personnel et des déclarations CCSS (Centre Commun de la Sécurité Sociale). L'employeur doit mentionner l'ancienneté de chaque salarié dans le relevé transmis au ministre lors de la demande de convention, et conserver les preuves d'ancienneté pendant toute la période d'indemnisation.

L'ancienneté requise est-elle réduite dans certains cas particuliers ?

Oui, la durée d'occupation minimale est réduite à un an pour les salariés ayant travaillé antérieurement dans une entreprise tombée en faillite ou ayant fait l'objet d'une liquidation judiciaire, conformément à l'article L.582-2 §3. Cette exception reconnaît que la discontinuité professionnelle imposée par la défaillance d'un ancien employeur ne peut être imputée au salarié.

Les salariés mineurs du fond bénéficient-ils d'un régime particulier pour la préretraite-ajustement ?

Oui, les salariés mineurs du fond et les techniciens des mines du fond bénéficient d'une dérogation spécifique : la condition d'âge de 57 ans ne leur est pas opposable, conformément à l'article L.582-2 §5. La condition d'ancienneté de cinq ans reste applicable.

Quelle ancienneté minimale un salarié doit-il justifier pour accéder à la préretraite-ajustement au Luxembourg ?

Le salarié doit justifier d'une ancienneté minimale de cinq ans dans l'entreprise qui sollicite la convention avec le ministre de l'Emploi, conformément à l'article L.582-2 §1. Cette occupation doit avoir été continue chez l'employeur concerné.

Quels documents faut-il fournir pour justifier l'exception d'ancienneté liée à une faillite antérieure ?

L'employeur doit collecter le jugement déclaratif de faillite ou la décision de liquidation judiciaire de l'ancienne entreprise, les bulletins de salaire de la période concernée, et si possible une attestation de l'administrateur judiciaire ou du liquidateur. Ces pièces doivent être archivées pendant toute la durée de l'indemnisation.

Un salarié licencié collectivement peut-il accéder à la préretraite-ajustement pendant une période de chômage ?

Oui, l'article L.582-2 §4 prévoit cette hypothèse : un salarié licencié collectivement ou pour motifs non inhérents à sa personne peut remplir les conditions d'admission à la préretraite-ajustement pendant les périodes d'indemnisation chômage complet visées à l'article L.521-11. Les conditions d'âge (57 ans) et d'ancienneté (5 ans) doivent être atteintes pendant cette période.

Conditions d'exercice

La condition d'ancienneté s'apprécie au regard des critères suivants :

Critère	Règle applicable
Ancienneté standard	5 ans accomplis dans l'entreprise au moment de l'admission
Ancienneté réduite	1 an si provenance d'une entreprise en faillite ou liquidation judiciaire
Âge minimum	57 ans accomplis (sauf salariés mineurs du fond)
Durée maximale d'indemnisation	3 ans, au plus jusqu'à 63 ans accomplis
Extension possible	Jusqu'à 65 ans si la pension estimée ne dépasse pas la pension minimale
Lien avec l'entreprise	Occupation dans l'entreprise couverte par la convention Art. L.582-1

L'employeur sollicitant la convention doit démontrer que chaque salarié candidat remplit la condition d'ancienneté au moment de l'entrée en préretraite. La vérification s'effectue sur la base du registre du personnel et des déclarations [CCSS](#).

Modalités pratiques

Le traitement de la condition d'ancienneté suit des étapes précises pour chaque dossier :

Étape	Action requise	Responsable
Vérification initiale	Contrôler la date d'entrée dans l'entreprise via le registre du personnel	Service RH
Exception faillite	Collecter les justificatifs de l'ancienne entreprise (jugement de faillite, attestation <u>CCSS</u>)	Salarié + RH
Calcul de l'ancienneté	Comptabiliser les périodes effectives d'occupation, y compris congés légaux et maladies	Service RH
Déclaration au ministre	Mentionner l'ancienneté de chaque salarié dans le relevé transmis lors de la demande de convention	Employeur
Contrôle forclusion	Respecter le délai de 6 mois pour le décompte mensuel (Art. <u>L.586-1</u>)	Service RH
Archivage	Conserver les preuves d'ancienneté pendant toute la période d'indemnisation	Service RH

En cas d'application de l'exception pour faillite antérieure, l'employeur doit joindre au dossier les documents attestant que l'ancienne entreprise a bien fait l'objet d'une procédure collective, ainsi que la preuve de l'occupation effective du salarié dans cette structure.

Pratiques et recommandations

Anticiper la vérification des dossiers constitue la première priorité pour les responsables RH confrontés à une restructuration. Il convient d'auditer systématiquement les données d'ancienneté de tous les salariés susceptibles d'être concernés dès l'annonce du projet, sans attendre la conclusion de la convention avec le ministre de l'Emploi.

Documenter l'exception faillite requiert une attention particulière. Lorsqu'un salarié invoque une expérience antérieure dans une entreprise en faillite, l'employeur doit obtenir et archiver les pièces justificatives pertinentes : copie du jugement déclaratif de faillite ou de la décision de liquidation judiciaire, bulletins de salaire de la période concernée, attestation de l'administrateur judiciaire ou du liquidateur si disponible.

Informers les salariés de la condition d'ancienneté et des exceptions applicables permet d'éviter les déceptions et les contentieux ultérieurs. Une communication claire dès le début de la procédure, avec mention explicite des critères d'éligibilité, favorise l'adhésion au dispositif et réduit les risques de contestation devant le tribunal du travail.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.582-1	Conditions d'ouverture de la préretraite-ajustement et convention avec le ministre
Art. L.582-2, §1	Ancienneté minimale de 5 ans et condition d'âge de 57 ans
Art. L.582-2, §3	Exception : réduction à 1 an pour provenance d'entreprise en faillite ou liquidation
Art. L.582-2, §4	Admission possible pendant indemnisation chômage après licenciement collectif
Art. L.582-2, §5	Dérogation à la condition d'âge pour salariés mineurs du fond
Art. L.586-1	Décompte mensuel et délai de 6 mois sous peine de forclusion

La condition d'ancienneté de **cinq ans** est vérifiée strictement par l'[ADEM](#) lors du traitement des dossiers de convention. L'exception réduite à **un an** s'apprécie de manière restrictive et nécessite des preuves documentaires solides de la faillite ou liquidation antérieure. En cas de contestation, le litige relève du tribunal du travail compétent.

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.