

# Un salarié licencié collectivement en cours d'indemnisation chômage peut-il accéder à la préretraite-ajustement ?

## Réponse courte

Oui, un salarié licencié collectivement en **cours d'indemnisation chômage** peut accéder à la préretraite-ajustement. L'article [L.582-2](#), paragraphe 4, prévoit expressément cette hypothèse pour les salariés ayant travaillé dans une entreprise éligible et ayant fait l'objet d'un **licenciement collectif** ou d'un licenciement pour motifs non inhérents à leur personne.

Le salarié doit remplir les critères d'admission — **âge de 57 ans** et ancienneté de cinq ans — au cours des périodes d'indemnisation chômage complet visées à l'article [L.521-11](#). Lorsque cette dérogation s'applique, l'indemnité de préretraite est calculée non sur le salaire antérieur mais sur la base des règles de l'**indemnité de chômage complet** (Art. [L.585-1](#), §2), ce qui peut réduire le montant par rapport au cas standard.

## Définition

La **préretraite-ajustement** dans le cadre d'un licenciement collectif suivi de chômage désigne le mécanisme permettant à un salarié déjà séparé de l'entreprise de bénéficier du dispositif de préretraite pendant sa période d'indemnisation chômage. Ce mécanisme évite que la perte involontaire d'emploi ne ferme l'accès à une mesure de sortie anticipée d'activité justifiée par la restructuration de l'employeur initial.

L'**indemnité de chômage complet** servant de base de calcul est définie aux articles [L.521-7](#) et suivants du Code du travail. Elle est en général inférieure à 85 % du dernier salaire, ce qui constitue une différence notable par rapport au calcul standard de l'indemnité de préretraite.

## Questions fréquentes

### Comment est calculée l'indemnité de préretraite pour un salarié qui accède au dispositif depuis une période de chômage ?

Lorsque le salarié accède à la préretraite-ajustement depuis une période d'indemnisation chômage, l'indemnité est calculée non pas sur la base de 85 % du salaire antérieur, mais selon les règles de l'indemnité de chômage complet (Art. [L.585-1](#) §2 et Art. [L.521-14](#)). Ce mode de calcul aboutit généralement à un montant inférieur au cas standard.

### L'employeur a-t-il une obligation d'information envers les salariés susceptibles d'accéder à la préretraite-ajustement depuis le chômage ?

Bien que la loi n'impose pas explicitement cette obligation au moment du licenciement, il est fortement recommandé à l'employeur de mentionner dans le plan social ou lors des entretiens de licenciement la possibilité d'accéder à la préretraite pendant la période de chômage. Cette information permet aux salariés concernés d'engager les démarches nécessaires auprès de l'ADEM en temps utile.

### Quelle démarche le salarié doit-il effectuer pour accéder à la préretraite-ajustement pendant sa période de chômage ?

Le salarié doit introduire une demande auprès de l'ADEM (Agence pour le Développement de l'Emploi) en mentionnant sa situation de chômage et en justifiant qu'il remplit les conditions d'éligibilité. L'ADEM procède au calcul de l'indemnité sur la base des règles du chômage complet et organise le versement via le Fonds pour l'emploi.

## Quelles conditions l'ancienne entreprise doit-elle remplir pour que le salarié chômeur puisse prétendre à la préretraite-ajustement ?

L'ancienne entreprise doit avoir été éligible à la préretraite-ajustement selon les critères de l'article L.582-1, c'est-à-dire se trouver en situation de fermeture, de restructuration avec suppressions d'emplois, ou de mutation technologique. Une convention de préretraite-ajustement couvrant la situation du salarié doit également être en vigueur.

## Un salarié en cours d'indemnisation chômage après un licenciement collectif peut-il accéder à la préretraite-ajustement au Luxembourg ?

Oui, l'article L.582-2 §4 du Code du travail prévoit expressément cette situation. Le salarié doit remplir les conditions d'admission — 57 ans accomplis et cinq ans d'ancienneté — au cours des périodes d'indemnisation chômage complet visées à l'article L.521-11, et l'ancienne entreprise doit avoir été éligible à la préretraite-ajustement.

## Conditions d'exercice

L'accès en cours de chômage est soumis aux conditions cumulatives suivantes :

Condition	Détail
Origine de la rupture	Licenciement collectif, licenciement pour motifs non inhérents à la personne, ou cessation de la relation en cas de faillite/liquidation
Éligibilité de l'employeur	L'ancienne entreprise devait être éligible à la préretraite-ajustement selon Art. <a href="#">L.582-1</a>
Âge	57 ans accomplis atteints pendant la période d'indemnisation chômage
Ancienneté	5 ans dans l'entreprise (ou 1 an si provenance d'une entreprise en faillite antérieure)
Période d'indemnisation	Les conditions doivent être remplies au cours des périodes visées à Art. <a href="#">L.521-11</a>
Convention en vigueur	Une convention de préretraite-ajustement doit couvrir la situation du salarié

## Modalités pratiques

Le traitement du dossier en cas de chômage en cours diffère légèrement du cas standard :

Étape	Action	Responsable
<b>Vérification éligibilité</b>	Confirmer que l'ancienne entreprise avait ou aurait pu obtenir une convention	Salarié + <u>ADEM</u>
<b>Dépôt de la demande</b>	Introduire la demande auprès de l' <u>ADEM</u> en mentionnant la situation de chômage	Salarié
<b>Calcul de l'indemnité</b>	Appliquer les règles de l'indemnité chômage complet (Art. <u>L.521-14</u> ) et non les 85% du salaire	<u>ADEM</u>
<b>Versement</b>	L'indemnité peut être versée par le Fonds pour l'emploi directement au salarié	Fonds pour l'emploi
<b>Cotisations sociales</b>	L'indemnité reste soumise aux charges sociales et fiscales (Art. <u>L.585-2</u> )	<u>ADEM</u> / salarié
<b>Suivi</b>	Obligation d'information immédiate en cas de changement de situation	Salarié

## Pratiques et recommandations

**Identifier les salariés concernés** dès la phase de licenciement collectif est une bonne pratique RH. Un salarié approchant de 57 ans avec cinq ans d'ancienneté et soumis à un licenciement collectif est un candidat potentiel à la préretraite-ajustement différée, même si l'entreprise ne peut plus directement introduire la demande après la rupture du contrat.

**Informers les salariés de leurs droits** au moment du licenciement collectif est crucial. L'employeur a intérêt à mentionner dans le plan social ou dans les entretiens de licenciement la possibilité d'accéder à la préretraite pendant la période de chômage, afin que les salariés concernés puissent prendre les démarches nécessaires en temps utile auprès de l'ADEM.

**Anticiper la convention** est également important : si la restructuration génère des licenciements collectifs, l'employeur peut conclure une convention de préretraite-ajustement qui couvre aussi les salariés déjà licenciés éligibles, dans le cadre prévu par l'article L.582-2, paragraphe 4.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <a href="#">L.582-1</a>	Conditions d'éligibilité de l'entreprise à la préretraite-ajustement
Art. <a href="#">L.582-2, §4</a>	Accès à la préretraite-ajustement pendant l'indemnisation chômage après licenciement collectif
Art. <a href="#">L.521-11</a>	Périodes d'indemnisation chômage complet visées par la dérogation
Art. <a href="#">L.521-14</a>	Calcul de l'indemnité chômage complet servant de base à l'indemnité de préretraite
Art. <a href="#">L.585-1, §2</a>	Règle spécifique de calcul de l'indemnité de préretraite pour les cas du §4 de <a href="#">L.582-2</a>
Art. <a href="#">L.585-2</a>	Charges sociales et fiscales applicables à l'indemnité de préretraite

L'indemnité versée dans ce cas est calculée sur la base de l'**indemnité de chômage complet** et non sur 85 % du salaire antérieur, ce qui peut représenter une différence significative. Le salarié doit se rapprocher de l'**ADEM** dès qu'il atteint les conditions d'éligibilité pendant sa période de chômage pour enclencher la procédure dans les délais.

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.