

Un salarié en CDD est-il éligible à la préretraite-ajustement ?

Réponse courte

Un salarié en contrat à durée déterminée peut théoriquement être éligible à la préretraite-ajustement, mais cette situation est en pratique **très rare et juridiquement complexe**. La loi n'exclut pas expressément les CDD, mais la condition d'**ancienneté de cinq ans** est difficile à satisfaire, sauf CDD de longue durée ou renouvellements successifs.

La voie de la préretraite-ajustement pour un salarié en CDD ne s'ouvre réellement que si le contrat est actif au moment de l'entrée dans le dispositif et que la **convention avec le ministre de l'Emploi** le couvre expressément. Si le CDD a déjà expiré, une admission reste possible via la voie du chômage prévue à l'article L.582-2, paragraphe 4, à condition que la rupture soit assimilable à un licenciement pour motifs non inhérents à la personne. Les responsables RH doivent consulter l'**ADEM** pour chaque cas individuel.

Définition

La **préretraite-ajustement** est un dispositif de sortie anticipée d'activité destiné aux salariés dont les emplois sont supprimés ou transformés dans le cadre d'une restructuration ou d'une fermeture d'entreprise. Elle implique l'arrêt complet du travail et le versement d'une indemnité jusqu'à l'ouverture des droits à pension.

Le **contrat à durée déterminée (CDD)** est un contrat de travail dont le terme est fixé d'avance. Il prend fin à son échéance sans qu'un licenciement soit nécessaire. Cette nature juridique crée une tension avec la logique de la préretraite-ajustement, qui présuppose une rupture de la relation de travail motivée par la restructuration.

Questions fréquentes

Comment un salarié en CDD peut-il satisfaire à la condition d'ancienneté de cinq ans requise pour la préretraite-ajustement ?

La condition d'ancienneté peut être satisfaite si le salarié a travaillé dans l'entreprise au titre d'un CDD de longue durée ou de plusieurs CDD successifs formant une occupation continue. L'employeur doit être en mesure de prouver cette continuité via les déclarations CCSS mensuelles et les contrats successifs.

Que se passe-t-il si le CDD d'un salarié expire avant son admission à la préretraite-ajustement ?

Si le CDD expire avant l'admission, le salarié peut éventuellement accéder à la préretraite-ajustement via la voie du chômage prévue à l'article L.582-2 §4, à condition que la rupture soit assimilable à un licenciement pour motifs non inhérents à sa personne. Dans ce cas, l'indemnité est calculée sur la base de l'indemnité de chômage complet et non sur 85 % du salaire.

Quelle démarche préalable est recommandée avant d'inclure un salarié en CDD dans un dossier de préretraite-ajustement ?

Il est indispensable de consulter l'ADEM et le ministère de l'Emploi en amont pour obtenir un avis préalable sur l'éligibilité du salarié en CDD, car la loi ne régit pas expressément cette situation. Cette démarche proactive évite les refus tardifs et protège l'employeur en cas de litige ultérieur.

Quelles précautions doit prendre le service RH lorsqu'un salarié en CDD est candidat à la préretraite-ajustement ?

Le service RH doit anticiper l'échéance du CDD et vérifier si l'admission peut intervenir avant la fin naturelle du contrat. Il doit également s'assurer que le projet de convention avec le ministre mentionne explicitement la situation du salarié en CDD et documenter rigoureusement la continuité de l'occupation pour justifier l'ancienneté.

Un salarié en contrat à durée déterminée (CDD) peut-il accéder à la préretraite-ajustement au Luxembourg ?

La loi n'exclut pas expressément les salariés en CDD, mais leur éligibilité reste très rare en pratique. La condition d'ancienneté de cinq ans est difficile à satisfaire, et le contrat doit être actif au moment de l'entrée en préretraite, l'entreprise devant avoir conclu une convention avec le ministre de l'Emploi couvrant expressément ce salarié.

Conditions d'exercice

L'éligibilité d'un salarié en CDD s'apprécie selon les critères suivants :

Critère	Situation du salarié en CDD
Ancienneté	5 ans dans l'entreprise — possible si CDD long ou renouvelé
Âge	57 ans accomplis — applicable identiquement
Contrat en cours	Le CDD doit être actif au moment de l'entrée en préretraite
Convention	L'entreprise doit avoir conclu une convention de préretraite-ajustement couvrant le salarié
Nature de la rupture	Le CDD ne génère pas de licenciement ; la voie chômage préalable (Art. L.582-2 , §4) peut s'appliquer si le contrat a expiré
Droits à pension	Conditions identiques : entrée au plus tôt 3 ans avant l'ouverture des droits à pension

Modalités pratiques

Le traitement d'un dossier de salarié en CDD dans le cadre d'une préretraite-ajustement suit les étapes suivantes :

Étape	Action	Point d'attention
Analyse préalable	Vérifier l'ancienneté cumulée et la durée résiduelle du CDD	Priorité avant toute démarche
Consultation ADEM	Demander l'avis de l' ADEM sur l'éligibilité avant d'introduire la demande	Permet d'éviter un refus formel
Convention	S'assurer que le projet de convention avec le ministre couvre les salariés en CDD	Mentionner explicitement la situation
Voie alternative	Si le CDD expire avant l'admission, examiner la voie chômage puis préretraite (Art. L.582-2 , §4)	Condition : licenciement pour motifs non inhérents à la personne ou assimilé
Calcul indemnité	Si admission via voie chômage, indemnité calculée sur base chômage complet	Montant différent du cas standard

Pratiques et recommandations

Anticiper l'échéance du CDD est la démarche prioritaire. Si un salarié en CDD long terme approche de 57 ans avec cinq ans d'ancienneté et que son employeur est engagé dans une restructuration, le service RH doit identifier cette situation en amont et examiner si l'admission à la préretraite peut intervenir avant la fin naturelle du contrat.

Consulter l'ADEM et le ministère de l'Emploi en amont est indispensable, car la loi ne réglemente pas expressément la situation des salariés en CDD dans ce contexte. Un avis préalable formel évite les refus tardifs et les contentieux. Cette démarche proactive protège aussi l'employeur en cas de litige ultérieur.

Documenter la continuité de l'occupation est crucial lorsque l'ancienneté est construite sur plusieurs CDD successifs. L'employeur doit être en mesure de prouver la continuité effective de l'emploi pour satisfaire à la condition d'ancienneté, par exemple via les déclarations CCSS mensuelles.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.582-1</u>	Conditions d'éligibilité de l'entreprise à la préretraite-ajustement
Art. <u>L.582-2</u> , §1	Conditions d'âge (57 ans) et d'ancienneté (5 ans) pour le salarié
Art. <u>L.582-2</u> , §4	Admission possible pendant l'indemnisation chômage après rupture du contrat
Art. <u>L.113-1</u> et suivants	Régime juridique du contrat à durée déterminée au Luxembourg
Art. <u>L.585-1</u>	Calcul de l'indemnité de préretraite
Art. <u>L.586-1</u>	Procédure de liquidation du concours du Fonds pour l'emploi

L'éligibilité d'un salarié en **CDD** à la préretraite-ajustement n'est pas exclue par la loi mais reste très exceptionnelle en pratique. La combinaison d'une ancienneté de cinq ans, d'un âge de 57 ans et d'un CDD actif au moment de la restructuration constitue un cas rare qui nécessite une analyse juridique individualisée avec l'appui de l'ADEM et du ministère de 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.