

Quelle est la procédure pour qu'une entreprise accède à la préretraite-ajustement ?

Réponse courte

Pour accéder à la préretraite-ajustement, l'employeur doit **conclure une convention avec le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions**. Cette procédure est réservée aux entreprises en fermeture, en restructuration ou soumises à des mutations technologiques. La convention est obligatoirement précédée de la **consultation du Comité de conjoncture**, dont l'avis est requis avant toute signature.

Une fois la convention conclue, l'employeur établit un relevé des salariés remplissant les conditions d'admission (57 ans, 5 ans d'ancienneté, à 3 ans au plus de l'ouverture des droits à pension) et le soumet dans les délais légaux. La durée de validité est en principe **limitée à une année civile**, sauf en cas de plan social ou de plan de maintien dans l'emploi. Cette procédure conditionne le **remboursement par le Fonds pour l'emploi** des charges d'indemnisation.

Définition

La **convention de préretraite-ajustement** est un acte administratif bilatéral conclu entre l'employeur et le ministre de l'Emploi. Elle définit le champ d'application du dispositif, les unités concernées au sein de l'entreprise et les conditions générales d'admission des salariés. Sans cette convention, aucun salarié ne peut légalement entrer en préretraite-ajustement ni prétendre à l'indemnité correspondante.

Le **Comité de conjoncture** est un organe consultatif dont l'avis est obligatoire avant la conclusion de la convention. Il évalue la situation économique de l'entreprise et la justification de la demande au regard des objectifs du dispositif.

Questions fréquentes

La délégation du personnel doit-elle être consultée avant la demande de convention de préretraite-ajustement ?

Oui, l'information et la consultation de la délégation du personnel est une étape préalable obligatoire avant le dépôt formel du dossier auprès du ministère de l'Emploi. Un procès-verbal de consultation doit être joint au dossier soumis au Comité de conjoncture.

Que risque l'employeur s'il ne respecte pas le délai de transmission des décomptes mensuels au Fonds pour l'emploi ?

L'article L.586-1 impose un délai strict de six mois pour les décomptes mensuels ouvrant droit au remboursement par le Fonds pour l'emploi. Tout retard entraîne la forclusion, c'est-à-dire la perte définitive et irrémédiable du droit au remboursement pour le mois concerné.

Quel rôle joue le Comité de conjoncture dans la procédure d'accès à la préretraite-ajustement ?

Le Comité de conjoncture doit obligatoirement rendre un avis avant la conclusion de la convention entre l'employeur et le ministre de l'Emploi. Il évalue la situation économique de l'entreprise et la justification de la demande ; sans cet avis préalable, la convention ne peut pas être valablement conclue.

Quelle est la durée maximale d'une convention de préretraite-ajustement en cas général ?

La durée de validité est en principe limitée à une année civile, conformément à l'article L.582-1 §3. Une durée supérieure n'est possible que si l'entreprise a conclu un plan social ou un plan de maintien dans l'emploi intégrant la préretraite-ajustement, auquel cas la convention peut s'étendre jusqu'à la durée de ce plan.

Quelle est la première étape pour qu'une entreprise accède à la préretraite-ajustement au Luxembourg ?

L'entreprise doit conclure une convention avec le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions, après consultation obligatoire du Comité de conjoncture dont l'avis est requis avant toute signature. Cette convention est réservée aux entreprises en fermeture, en restructuration entraînant des suppressions d'emplois, ou soumises à des mutations technologiques (Art. L.582-1 §1).

Quelles sont les conditions individuelles que doit remplir chaque salarié pour être admis à la préretraite-ajustement ?

Chaque salarié doit remplir cumulativement trois conditions : avoir 57 ans accomplis, justifier de cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise, et se trouver dans les trois années précédant l'ouverture de ses droits à pension, conformément à l'article L.582-2. L'employeur établit un relevé de ces salariés et le soumet à l'ADEM.

Conditions d'exercice

La procédure d'accès est soumise aux conditions suivantes :

Condition	Détail
Motif légal	Fermeture d'entreprise, suppressions d'emplois liées à une restructuration, ou mutations technologiques (Art. L.582-1 , §1)
Extension optionnelle	Réajustement de la structure d'âge par embauches nouvelles compensant les départs (Art. L.582-1 , §2)
Avis Comité de conjoncture	Obligatoire avant toute conclusion de convention (Art. L.582-1 , §3)
Durée de la convention	Maximum 1 année civile sauf plan social ou plan de maintien dans l'emploi en cours
Champ d'application	Peut se limiter à une ou plusieurs unités d'une entité économique et sociale (Art. L.582-1 , §4)
Conditions individuelles	Chaque salarié doit remplir : 57 ans, 5 ans d'ancienneté, et être à 3 ans maximum de l'ouverture des droits à pension

Modalités pratiques

La procédure se déroule en plusieurs étapes chronologiques :

Étape	Action	Délai / Remarque
1. Préparation du dossier	Constituer le dossier justificatif : bilan économique, plan de restructuration, liste des postes supprimés	Avant saisine du ministère
2. Information de la délégation	Consulter et informer la délégation du personnel sur le projet de préretraite-ajustement	Préalablement à la demande
3. Saisine du Comité de conjoncture	Déposer le dossier auprès du Comité ; attendre l'avis obligatoire	Avis requis avant signature
4. Négociation de la convention	Échanger avec le ministère de l'Emploi sur le contenu et le champ d'application	Durée variable
5. Signature de la convention	Conclure la convention précisant les unités couvertes et les conditions d'admission	Durée max. 1 an civile
6. Relevé des salariés admissibles	Établir et soumettre le relevé des salariés remplissant les conditions d'admission dans les délais	Sans délai exprès fixé par la loi
7. Décisions individuelles	Notifier chaque salarié de son admission à la préretraite-ajustement	Sur base de la convention
8. Décomptes mensuels	Transmettre à l' <u>ADEM</u> le décompte mensuel pour remboursement Fonds pour l'emploi	Dans les 6 mois (Art. <u>L.586-1</u>)

Pratiques et recommandations

Préparer le dossier économique en amont est la condition d'un accès rapide au dispositif. L'employeur qui envisage une restructuration doit réunir dès que possible les éléments financiers et organisationnels justifiant la demande de convention, afin de ne pas retarder l'entrée en préretraite des salariés concernés.

Associer la délégation du personnel dès le départ est à la fois une obligation légale et une bonne pratique. Une délégation informée et consultée facilite l'adhésion des salariés au dispositif et réduit les risques de contestation ultérieure. La convention peut d'ailleurs prévoir des engagements spécifiques en matière de communication interne.

Surveiller la durée de validité de la convention est crucial. À l'approche de son terme, l'employeur doit évaluer si une prolongation est nécessaire et justifiable, notamment dans le cadre d'un plan social ou d'un plan de maintien dans l'emploi. Un avenant doit être conclu dans les formes pour prolonger la couverture au-delà d'un an.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.582-1</u> , §1	Motifs légaux ouvrant droit à la conclusion de la convention
Art. <u>L.582-1</u> , §2	Option de réajustement de la structure d'âge par embauches compensatrices
Art. <u>L.582-1</u> , §3	Obligation de consulter le Comité de conjoncture ; durée maximale de 1 an civile
Art. <u>L.582-1</u> , §4	Possibilité de limiter le champ à une ou plusieurs unités
Art. <u>L.582-2</u>	Conditions individuelles d'admission des salariés
Art. <u>L.582-3</u>	Modalités de remboursement par le Fonds pour l'emploi
Art. <u>L.586-1</u>	Décompte mensuel et délai de forclusion de 6 mois

La procédure de convention est une condition sine qua non du dispositif : sans convention signée avec le ministre de l'Emploi, aucune admission individuelle n'est valide et le **Fonds pour l'emploi** ne procède à aucun remboursement. L'employeur doit scrupuleusement respecter chaque étape pour éviter toute remise en cause des droits des salariés 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.