

Une convention de préretraite-ajustement peut-elle être prolongée au-delà d'un an ?

Réponse courte

Oui, mais **uniquement dans un cadre précis**. La dérogation à la durée d'un an est autorisée lorsque l'entreprise a conclu un **plan social** ou un **plan de maintien dans l'emploi** prévoyant expressément l'application de la préretraite-ajustement. La convention peut alors s'étendre jusqu'à la durée du plan, sans pouvoir la dépasser.

La prolongation prend la forme d'un **avenant** conclu avec le ministre de l'Emploi, soumis à la consultation du Comité de conjoncture. En dehors de ce cadre, une entreprise dont la convention expire doit conclure une **nouvelle convention** selon la procédure de droit commun. Un simple prolongement sans plan en vigueur n'est pas valide, et les admissions réalisées après expiration sans avenant ne sont pas couvertes par le **Fonds pour l'emploi**.

Définition

La **prolongation de la convention** de préretraite-ajustement est le mécanisme qui permet à une entreprise de maintenir en activité son dispositif de sortie anticipée au-delà de la durée initiale d'un an. Elle s'effectue par avenant et nécessite le maintien des conditions légales d'éligibilité.

Le **plan social** (Art. [L.513-1](#) et suivants) et le **plan de maintien dans l'emploi** (Art. [L.513-3](#)) sont des instruments de gestion sociale des restructurations, négociés avec la délégation du personnel et homologués par le ministre de l'Emploi. Leur existence et leur durée délimitent la prolongation possible de la convention.

Questions fréquentes

Combien de temps à l'avance l'employeur doit-il engager la procédure de prolongation de la convention ?

Il est recommandé d'évaluer la nécessité de prolongation trois mois avant l'expiration et de saisir le Comité de conjoncture au moins deux mois avant l'échéance. Ce délai permet de préparer le dossier, d'obtenir l'avis du Comité et de négocier l'avenant avec le ministère sans créer de vide juridique pour les salariés concernés.

Dans quelles conditions une convention de préretraite-ajustement peut-elle être prolongée au-delà d'un an au Luxembourg ?

La prolongation n'est possible que si l'entreprise dispose d'un plan social ou d'un plan de maintien dans l'emploi en vigueur prévoyant expressément l'application de la préretraite-ajustement, conformément à l'article [L.582-1 §3 al. 2](#). La convention prolongée ne peut pas dépasser la durée de ce plan.

Des salariés peuvent-ils être nouvellement admis à la préretraite-ajustement pendant la période de prolongation de la convention ?

Oui, de nouveaux salariés peuvent être admis pendant la période de prolongation, à condition que leurs conditions individuelles d'éligibilité soient remplies au moment de l'admission (57 ans accomplis, cinq ans d'ancienneté, admission dans les trois ans précédant l'ouverture des droits à pension). Les décomptes mensuels doivent être maintenus pendant toute la durée prolongée.

Que se passe-t-il si une entreprise ne dispose pas d'un plan social et que sa convention de préretraite-ajustement expire ?

En l'absence d'un plan social ou d'un plan de maintien dans l'emploi en vigueur, l'employeur ne peut pas prolonger sa convention par avenant. La seule option est de conclure une nouvelle convention selon la procédure de droit commun, incluant un nouveau dossier, un nouvel avis du Comité de conjoncture et une signature avec le ministre de l'Emploi.

Quelle forme doit prendre la prolongation d'une convention de préretraite-ajustement ?

La prolongation prend obligatoirement la forme d'un avenant à la convention initiale, conclu avec le ministre de l'Emploi. Pour tout avenant modifiant substantiellement les conditions, la consultation du Comité de conjoncture est requise. L'avenant doit être signé avant l'expiration de la convention en cours pour assurer la continuité de couverture.

Conditions d'exercice

Les conditions de prolongation sont les suivantes :

Condition	Détail
Plan social ou plan de maintien	Doit exister, être en vigueur et prévoir l'application de la préretraite-ajustement
Durée maximale	La convention prolongée ne peut dépasser la durée du plan (Art. L.582-1 , §3 al. 2)
Forme	Avenant à la convention initiale, conclu avec le ministre de l'Emploi
Consultation Comité de conjoncture	Requise pour tout avenant substantiel modifiant les conditions
Nouvelles admissions	Des salariés peuvent être admis pendant la période de prolongation si les conditions individuelles sont remplies
Décomptes mensuels	Doivent être maintenus pendant toute la durée, y compris la période prolongée

Modalités pratiques

La procédure de prolongation suit les étapes suivantes :

Étape	Action	Délai recommandé
Évaluation de la nécessité	Vérifier si des salariés restent à admettre après la durée initiale	3 mois avant expiration
Vérification du plan	Contrôler que le plan social ou de maintien reste valide et couvre la période souhaitée	3 mois avant expiration
Saisine du Comité de conjoncture	Préparer le dossier de prolongation et solliciter l'avis du Comité	2 mois avant expiration
Négociation de l'avenant	Discuter les termes avec le ministère de l'Emploi	Variable
Signature de l'avenant	Conclure l'avenant avant l'expiration de la convention initiale	Avant expiration
Communication interne	Informers les salariés concernés de la prolongation	Dès signature

Pratiques et recommandations

Anticiper suffisamment tôt est la règle fondamentale. La procédure devant le Comité de conjoncture et le ministère de l'Emploi prend plusieurs semaines. Si la convention expire sans que l'avenant soit signé, l'entreprise se retrouve dans une situation de vide juridique qui prive les salariés de leurs droits à l'indemnité pendant la période non couverte.

Articuler la durée du plan social avec la durée des départs prévisibles est une bonne pratique de planification RH. Lors de la négociation du plan social ou du plan de maintien dans l'emploi, il convient de prévoir une durée suffisante pour couvrir tous les départs en préretraite envisagés, y compris ceux des salariés dont l'éligibilité n'est pas encore atteinte à la date de signature.

Documenter la continuité du plan est essentiel pour justifier la prolongation. Si le plan social ou de maintien dans l'emploi est lui-même modifié ou prolongé, les avenants correspondants doivent être produits dans le dossier de prolongation de la convention de préretraite-ajustement.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.582-1 , §3 al. 1	Durée maximale de 1 année civile — principe général
Art. L.582-1 , §3 al. 2	Exception : durée calquée sur le plan social ou le plan de maintien dans l'emploi
Art. L.513-1 et suivants	Plan social : conditions d'élaboration et contenu
Art. L.513-3	Plan de maintien dans l'emploi homologué par le ministre
Art. L.582-3	Modalités de remboursement par le Fonds pour l'emploi
Art. L.586-1	Délai de forclusion de 6 mois pour les décomptes mensuels

La prolongation de la convention n'est possible qu'en lien avec un **plan social ou un plan de maintien dans l'emploi** expressément existant. En l'absence d'un tel plan, la seule option est de conclure une nouvelle convention, avec toute la procédure formelle que cela implique. Une convention expirée ne couvre plus les admissions et les remboursements du **Fonds pour l'emploi** sont suspendus.

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.