

La décision d'admission à la préretraite-ajustement est-elle individuelle ou collective ?

Réponse courte

La décision d'admission à la préretraite-ajustement est à la fois **collective et individuelle**. La dimension collective réside dans la convention conclue entre l'employeur et le ministre de l'Emploi : cette convention détermine le cadre du dispositif et les unités concernées. Sans elle, aucune admission individuelle n'est possible.

La dimension individuelle réside dans l'admission de **chaque salarié**, qui doit personnellement remplir les conditions de l'article L.582-2 : **57 ans accomplis, cinq ans d'ancienneté** et se trouver dans les trois années précédant l'ouverture de ses droits à pension. L'employeur établit un relevé des salariés admissibles et le transmet à l'ADEM. Chaque salarié admis reçoit une notification individuelle, et la décision finale d'admission concerne toujours un individu identifié répondant aux critères légaux.

Définition

La **convention collective** de préretraite-ajustement est l'acte fondateur du dispositif au sein de l'entreprise. Elle définit le périmètre de l'opération, les unités concernées et les conditions générales. Elle peut couvrir une seule ou plusieurs unités d'une entité économique et sociale selon les termes négociés avec le ministre.

L'**admission individuelle** est la décision par laquelle un salarié nommément désigné est reconnu comme bénéficiaire du dispositif, sur la base de la vérification de ses critères personnels d'éligibilité (âge, ancienneté, droits à pension). Cette admission déclenche le droit à l'indemnité de préretraite et les obligations de l'employeur de la verser.

Questions fréquentes

Comment l'employeur formalise-t-il l'admission individuelle d'un salarié à la préretraite-ajustement ?

L'employeur établit un relevé des salariés admissibles et le transmet à l'ADEM. Chaque salarié admis reçoit ensuite une notification écrite individuelle de son admission, accompagnée si nécessaire d'un avenant à son contrat de travail formalisant l'entrée en préretraite. La documentation écrite protège l'employeur en cas de contestation ultérieure.

La convention d'entreprise de préretraite-ajustement entraîne-t-elle automatiquement l'admission de tous les salariés éligibles ?

Non, la convention collective crée le cadre du dispositif mais n'admet pas automatiquement les salariés. Chaque salarié doit remplir individuellement les conditions d'âge (57 ans accomplis), d'ancienneté (cinq ans) et de proximité de l'ouverture des droits à pension (trois ans au maximum). L'employeur doit vérifier et notifier chaque admission individuellement.

La convention de préretraite-ajustement peut-elle ne couvrir qu'une partie de l'entreprise ?

Oui, l'article L.582-1 §4 prévoit que la convention peut se limiter à une ou plusieurs unités d'une entité économique et sociale. Cette possibilité permet de cibler le dispositif sur les unités touchées par la restructuration sans l'étendre à l'ensemble de l'entreprise.

La décision d'admission à la préretraite-ajustement au Luxembourg est-elle individuelle ou collective ?

La décision est à la fois collective et individuelle. La dimension collective réside dans la convention conclue entre l'employeur et le ministre de l'Emploi, qui constitue le cadre obligatoire du dispositif. La dimension individuelle réside dans l'admission de chaque salarié, qui doit personnellement remplir les conditions légales de l'article L.582-2.

Quelles données individuelles le service RH doit-il vérifier pour chaque salarié avant de l'inscrire dans le relevé des admissibles ?

Le service RH doit contrôler pour chaque salarié sa date de naissance, sa date d'entrée dans l'entreprise et la date d'ouverture de ses droits à pension attestée par un certificat CNAP. Ces données doivent être croisées avec les relevés CCSS pour éviter toute erreur susceptible d'entraîner une admission indue ou un refus injustifié.

Conditions d'exercice

La double dimension collective et individuelle s'articule comme suit :

Dimension	Contenu	Base légale
Collective — convention	Accord entre l'employeur et le ministre de l'Emploi, après avis du Comité de conjoncture	Art. <u>L.582-1</u> , §1 et §3
Collective — champ	La convention peut limiter le dispositif à certaines unités ou à l'ensemble de l'entreprise	Art. <u>L.582-1</u> , §4
Individuelle — âge	57 ans accomplis au moment de l'admission	Art. <u>L.582-2</u> , §1
Individuelle — ancienneté	5 ans dans l'entreprise (1 an si provenance d'une entreprise en faillite)	Art. <u>L.582-2</u> , §1 et §3
Individuelle — droits à pension	Admission au plus tôt 3 ans avant l'ouverture des droits à pension	Art. <u>L.582-2</u> , §1
Individuelle — notification	Chaque salarié reçoit une confirmation individuelle de son admission	Pratique administrative

Modalités pratiques

L'articulation des deux dimensions se gère comme suit dans le processus RH :

Étape	Nature	Action
Convention	Collective	Négocier et signer la convention avec le ministre après avis du Comité de conjoncture
Relevé des admissibles	Collectif / individuel	Établir la liste des salariés remplissant les critères et la transmettre à l' <u>ADEM</u>
Vérification individuelle	Individuelle	Contrôler pour chaque salarié : âge, ancienneté, date d'ouverture des droits à pension
Notification salarié	Individuelle	Informar chaque salarié de son admission par écrit
Avenant au contrat	Individuelle	Si applicable, formaliser l'entrée en préretraite par un avenant ou un accord écrit
Décompte mensuel	Collectif / individuel	Établir le décompte par salarié et le transmettre à l' <u>ADEM</u> dans les 6 mois

Pratiques et recommandations

Distinguer clairement les deux niveaux dans les communications internes est essentiel pour éviter les confusions. Les salariés doivent comprendre que la convention conclue par l'entreprise ne les admet pas automatiquement : chaque salarié doit remplir personnellement les conditions légales. Une communication claire dès l'annonce de la restructuration prévient les revendications injustifiées et les déceptions.

Centraliser et vérifier les données individuelles de manière rigoureuse est la condition d'une procédure sans accroc. Toute erreur dans la date de naissance, la date d'entrée dans l'entreprise ou le calcul des droits à pension peut entraîner une admission indue ou un refus injustifié. Le service RH doit croiser les données internes avec les relevés CCSS.

Documenter chaque admission individuelle par un écrit signé des deux parties protège l'employeur en cas de contestation ultérieure. La notification écrite de l'admission, accompagnée d'un récapitulatif des droits, constitue la preuve de la régularité de la démarche et délimite les obligations réciproques.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.582-1</u> , §1	Convention collective entre l'employeur et le ministre de l'Emploi
Art. <u>L.582-1</u> , §3	Avis obligatoire du Comité de conjoncture pour la convention
Art. <u>L.582-1</u> , §4	Possibilité de limiter la convention à certaines unités
Art. <u>L.582-2</u> , §1	Conditions individuelles d'admission : âge, ancienneté, droits à pension
Art. <u>L.582-2</u> , §3	Exception ancienneté réduite à 1 an (provenance entreprise en faillite)
Art. <u>L.586-1</u>	Décompte mensuel individuel transmis à l' <u>ADEM</u>

La **convention collective** crée le cadre et l'**admission individuelle** le droit. Ces deux actes sont indissociables : une admission individuelle sans convention valide est nulle, et une convention sans salariés admissibles n'a pas d'effet pratique. En cas de litige sur une décision d'admission ou de refus, le recours s'effectue devant le **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.