

# Quelles sont la durée maximale et les bornes d'âge de la préretraite-ajustement ?

## Réponse courte

La **préretraite-ajustement** est encadrée par des bornes d'âge et une durée d'indemnisation fixées à l'article [L.582-2](#) du Code du travail. Le salarié doit avoir atteint **57 ans accomplis** et justifier de cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise. Il peut entrer en préretraite au plus tôt **trois ans avant** la date à laquelle il remplit les conditions d'ouverture du droit à une pension de vieillesse ou de vieillesse anticipée.

La période d'indemnisation ne peut excéder **trois années** et prend fin **au plus tard à 63 ans** accomplis. Cette double contrainte est cumulative : la première des deux limites atteinte met fin à l'indemnisation. Une dérogation permet une prolongation jusqu'à **65 ans**, à condition que la pension acquise ne dépasse pas le montant de la **pension minimale** (art. 223 CSS). La convention avec le ministre peut aussi autoriser une entrée anticipée à partir du 1er janvier de la troisième année précédant le droit à pension. Le service RH doit piloter précisément les dates de début et de fin de chaque dossier pour rester dans le cadre légal.

## Définition

La **préretraite-ajustement** est un dispositif légal permettant à une entreprise en restructuration, fermeture ou mutation technologique de faire bénéficier ses salariés seniors d'une cessation anticipée d'activité indemnisée, avant l'ouverture effective des droits à pension. Elle est régie par les articles [L.582-1](#) à [L.582-3](#) du Code du travail luxembourgeois.

Les **bornes d'âge** désignent l'âge minimal d'entrée (57 ans accomplis) et l'âge maximal de sortie (63 ans accomplis, prorogeable à 65 ans dans des conditions strictes). La **durée maximale** de trois ans est indépendante de l'âge d'entrée : elle constitue un plafond absolu qui s'applique même si le salarié n'a pas atteint 63 ans.

## Questions fréquentes

### À quel âge un salarié peut-il entrer en préretraite-ajustement au Luxembourg ?

L'âge d'entrée minimal est de 57 ans accomplis (Art. L.582-2 §1), et le salarié doit se trouver dans les trois années précédant l'ouverture de ses droits à une pension de vieillesse ou de vieillesse anticipée. Une dérogation conventionnelle permet d'entrer dès le 1er janvier de la troisième année civile précédant le droit à pension (Art. L.582-2 §6).

### La préretraite-ajustement peut-elle se prolonger au-delà de 63 ans dans certains cas ?

Oui, une prolongation jusqu'à 65 ans accomplis est possible si la pension acquise du salarié n'excède pas le montant de la pension minimale définie à l'article 223 du Code de la sécurité sociale (Art. L.582-2 §7). Cette dérogation doit être expressément autorisée dans la convention avec le ministre et nécessite un justificatif CNAP attestant du montant de la pension acquise.

## Les salariés provenant d'une entreprise en faillite bénéficient-ils de conditions particulières pour les bornes d'âge de la préretraite-ajustement ?

Non, les bornes d'âge restent identiques pour les salariés provenant d'une entreprise en faillite ou en liquidation judiciaire : entrée à 57 ans accomplis et sortie au plus tard à 63 ans accomplis. Ce qui change pour eux est uniquement la condition d'ancienneté, réduite à un an au lieu de cinq ans (Art. L.582-2 §3).

## Quel est le taux de l'indemnité de préretraite-ajustement versée au salarié ?

L'indemnité est fixée à 85 % du salaire de référence pour les 12 premiers mois, à 80 % pour les 12 mois suivants, et à 75 % pour la période restante, dans la limite du plafond cotisable à l'assurance-pension (Art. L.585-1). Ces taux dégressifs s'appliquent dans la limite de la durée maximale de trois ans.

## Quelle démarche le service RH doit-il effectuer auprès de la CNAP pour chaque dossier de préretraite-ajustement ?

Le service RH doit demander à la CNAP (Caisse Nationale d'Assurance Pension) un relevé de carrière ou un certificat précisant la date à laquelle le salarié remplit les conditions d'ouverture du droit à pension. Cette information est indispensable pour calculer précisément la date d'entrée possible en préretraite et les bornes maximales d'indemnisation.

## Quelle est la durée maximale d'indemnisation dans le cadre de la préretraite-ajustement au Luxembourg ?

La période d'indemnisation ne peut excéder trois années et prend fin au plus tard à 63 ans accomplis, conformément à l'article L.582-2 §2. Ces deux limites sont cumulatives : la première atteinte met fin à l'indemnisation, même si l'autre n'est pas encore survenue.

## Conditions d'exercice

Le dispositif prévoit plusieurs configurations selon le profil et la situation du salarié. Le tableau ci-dessous récapitule les bornes applicables selon les cas prévus par l'article L.582-2.

Situation	Âge d'entrée	Durée max.	Âge de sortie max.
Régime standard	57 ans accomplis	3 ans	63 ans accomplis
Dérogation convention (§6)	1er janv. de la 3e année précédant la pension	3 ans	63 ans accomplis
Prolongation pension minimale (§7)	57 ans (inchangé)	Variable	65 ans accomplis
Salarié venant de faillite/liquidation	57 ans (ancienneté réduite à 1 an)	3 ans	63 ans accomplis
Salarié en chômage issu de licenciement collectif (§4)	À la date de remplissage des conditions	3 ans	63 ans accomplis

La condition d'ancienneté minimale est de **cinq ans** dans l'entreprise, réduite à **un an** pour les salariés provenant d'une entreprise tombée en faillite ou ayant fait l'objet d'une liquidation judiciaire. L'exception d'âge prévue au paragraphe 5 s'applique aux personnes admises à la pension anticipée au titre de l'assurance supplémentaire des salariés mineurs ou en qualité de salarié technique des mines du fond.

## Modalités pratiques

Le service RH doit calculer avec précision les dates clés pour chaque salarié afin de planifier les entrées et sorties de la préretraite-ajustement dans le respect des bornes légales.

Étape	Action RH	Référence
Calcul de la date de pension	Demander à la CNAP le relevé de carrière du salarié	Art. <u>L.582-2</u> §1
Vérification de l'âge d'entrée	Confirmer les 57 ans accomplis à la date prévue	Art. <u>L.582-2</u> §1
Calcul de la durée maximale	Vérifier que la période n'excède pas 36 mois	Art. <u>L.582-2</u> §2
Contrôle de la borne à 63 ans	Anticiper la fin d'indemnisation si 63 ans survient avant 36 mois	Art. <u>L.582-2</u> §2
Dérogation convention (§6)	Vérifier si la convention autorise l'entrée anticipée	Art. <u>L.582-2</u> §6
Prolongation à 65 ans	Demander justificatif CNAP sur montant de pension acquise	Art. <u>L.582-2</u> §7

Le versement de l'indemnité de préretraite est calculé à **85%** du salaire de référence pour les 12 premiers mois, à **80%** pour les 12 mois suivants, et à **75%** pour la période restante, dans la limite du plafond cotisable à l'assurance-pension (art. L.585-1).

## Pratiques et recommandations

Le service RH doit **établir une fiche individuelle de suivi** pour chaque salarié admis à la préretraite-ajustement, mentionnant les dates de début et de fin prévisionnelles, l'âge atteint à chaque étape et les seuils légaux applicables. Cette traçabilité est indispensable pour anticiper les fins d'indemnisation et organiser les transitions vers la pension.

Il convient de **contacter la CNAP dès l'ouverture du dossier** afin d'obtenir une estimation des droits à pension du salarié. Cette démarche permet de déterminer précisément la date à partir de laquelle le salarié remplit les conditions d'ouverture du droit à pension, ce qui conditionne directement les bornes d'entrée en préretraite-ajustement.

En cas de **restructuration sur longue période**, le service RH doit examiner si la convention conclue avec le ministre autorise l'application de la dérogation du paragraphe 6, qui permet une entrée légèrement anticipée. Cette dérogation n'est possible que si elle est expressément prévue dans la convention et ne supprime pas l'exigence de l'âge de 57 ans accomplis.

Pour les salariés en situation de **pension minimale** susceptibles de bénéficier de la prolongation jusqu'à 65 ans, le service RH doit obtenir auprès de la CNAP un certificat attestant que le montant de la pension acquise est inférieur ou égal au montant de la pension minimale, et joindre cette pièce au dossier de convention avec le ministre.

## Cadre juridique

Référence légale	Objet
Art. <u>L.582-1</u> du Code du travail	Conditions d'accès de l'entreprise à la préretraite-ajustement
Art. <u>L.582-2 §1</u> du Code du travail	Âge minimum (57 ans) et ancienneté (5 ans)
Art. <u>L.582-2 §2</u> du Code du travail	Durée maximale (3 ans) et borne à 63 ans
Art. <u>L.582-2 §6</u> du Code du travail	Dérogation : entrée anticipée au 1er janvier de la 3e année précédente
Art. <u>L.582-2 §7</u> du Code du travail	Prolongation jusqu'à 65 ans si pension inférieure à la pension minimale
Art. <u>L.585-1</u> du Code du travail	Calcul de l'indemnité de préretraite (85%/80%/75%)
Art. <b>223 du Code de la sécurité sociale</b>	Définition de la pension minimale

La borne maximale de **63 ans** est un plafond absolu qui s'impose même si la durée de trois ans n'est pas atteinte. La prolongation jusqu'à 65 ans n'est possible que sur autorisation expresse dans la convention et uniquement pour les salariés dont le montant de pension acquise est inférieur à la pension minimale légale.

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.