

# Dans quelle mesure le Fonds pour l'emploi rembourse-t-il les charges de préretraite-ajustement ?

## Réponse courte

Le **Fonds pour l'emploi** rembourse en principe à l'employeur l'**intégralité** des charges de l'indemnité de préretraite-ajustement, y compris la part patronale des charges sociales, conformément à l'article L.582-3. Ce remboursement intégral constitue la règle de droit commun lorsque l'entreprise n'est pas jugée en situation économique équilibrée.

Si l'entreprise est jugée en **situation économique équilibrée** par le Gouvernement sur avis obligatoire du Comité de conjoncture, elle est tenue de participer aux charges à un taux situé **entre 30% et 75%**, charges patronales incluses. Ce taux ne peut descendre sous 30% que dans le cadre d'un **plan de maintien dans l'emploi** homologué (art. L.513-3). En cas de **cessation des affaires**, le Fonds verse l'indemnité directement au salarié sur sa demande, ou sur demande de l'employeur en cas de difficultés financières graves équivalant à un cas de force majeure économique (art. L.585-4).

## Définition

Le **Fonds pour l'emploi** est un organisme public luxembourgeois chargé de financer les dispositifs de politique de l'emploi, dont la préretraite-ajustement. Il intervient en remboursant à l'employeur tout ou partie des charges induites par le versement de l'indemnité de préretraite, sous déduction de la participation éventuelle de l'employeur en situation financière équilibrée.

La **participation de l'employeur** est la part des charges que celui-ci doit assumer lui-même lorsque sa situation économique est jugée saine. Elle est déterminée par convention avec le ministre, sur avis du Comité de conjoncture, et s'exprime en pourcentage de l'indemnité totale versée au salarié, charges patronales incluses.

## Questions fréquentes

### Comment le Fonds pour l'emploi intervient-il lorsque l'entreprise cesse ses activités en cours de préretraite-ajustement ?

En cas de cessation des affaires, le Fonds pour l'emploi peut verser l'indemnité directement au salarié sur sa demande, ou sur demande de l'employeur en cas de difficultés financières graves équivalant à un cas de force majeure économique (Art. L.582-3 §3 et L.585-4). Ce mécanisme de subrogation assure la continuité du versement de l'indemnité aux salariés.

### Dans quelle mesure le Fonds pour l'emploi rembourse-t-il les charges de préretraite-ajustement à l'employeur au Luxembourg ?

En règle générale, le Fonds pour l'emploi rembourse l'intégralité des charges de l'indemnité de préretraite-ajustement, y compris la part patronale des charges sociales, conformément à l'article L.582-3. Ce remboursement intégral s'applique lorsque l'entreprise n'est pas jugée en situation économique équilibrée.

### Existe-t-il une possibilité de réduire le taux de participation de l'employeur en dessous de 30 % ?

Oui, le taux de participation peut descendre en dessous de 30 % uniquement dans le cadre d'un plan de maintien dans l'emploi homologué par le ministre de l'Emploi (Art. L.513-3). Sans cette homologation, le plancher de 30 % est impératif et ne peut être négocié autrement.

### L'employeur avance-t-il les fonds avant d'être remboursé par le Fonds pour l'emploi ?

Oui, l'employeur verse l'indemnité au salarié chaque mois aux termes normaux de paie, avant d'obtenir le remboursement du Fonds pour l'emploi sur la base des décomptes mensuels soumis à l'ADEM. Une coordination avec le service comptable est indispensable pour assurer la trésorerie nécessaire à ces avances mensuelles.

### Que se passe-t-il si l'entreprise est jugée en situation économique équilibrée par le Gouvernement ?

Si l'entreprise est jugée en situation économique équilibrée sur avis du Comité de conjoncture, elle doit participer aux charges d'indemnisation à un taux situé entre 30 % et 75 %, charges patronales incluses (Art. L.582-3 §2). Ce taux est déterminé par convention avec le ministre de l'Emploi.

### Quelles composantes de la préretraite-ajustement ne sont pas soumises à la participation de l'employeur ?

La participation de l'employeur ne s'applique pas à l'indemnité compensatoire visée à l'article L.551-2 ni à l'aide au réemploi visée à l'article L.631-2. Ces composantes restent intégralement à charge du Fonds pour l'emploi, quelle que soit la situation financière de l'entreprise.

## Conditions d'exercice

Le mécanisme de remboursement varie selon la situation économique de l'entreprise. Le tableau ci-dessous récapitule les trois régimes prévus par l'article [L.582-3](#).

Situation de l'entreprise	Prise en charge Fonds pour l'emploi	Participation employeur
Situation économique difficile	100% (intégralité)	0%
Situation économique équilibrée	Entre 25% et 70%	Entre 30% et 75%
Plan de maintien dans l'emploi homologué	Peut dépasser 70%	Peut descendre sous 30%
Cessation des affaires	Versement direct au salarié	Employeur subrogé par Fonds

La participation de l'employeur n'est pas applicable à la partie **indemnité compensatoire** visée à l'article [L.551-2](#) ni à la partie **aide au réemploi** visée au point 9 du paragraphe 1 de l'article [L.631-2](#) (loi du 30 novembre 2017). Ces composantes restent intégralement à charge du Fonds pour l'emploi.

## Modalités pratiques

Le remboursement par le Fonds pour l'emploi s'effectue selon une procédure formalisée impliquant plusieurs étapes administratives.

Étape	Action	Référence
Conclusion de la convention	L'employeur signe avec le ministre après avis du Comité de conjoncture	Art. <a href="#">L.582-1</a> §3
Avis sur la situation économique	Le Comité de conjoncture évalue la santé financière de l'entreprise	Art. <a href="#">L.582-3</a> §1
Versement mensuel au salarié	L'employeur verse l'indemnité aux termes normaux de paie	Art. <a href="#">L.585-2</a> §3
Demande de remboursement	L'employeur soumet les justificatifs au Fonds pour l'emploi	Art. <a href="#">L.582-3</a>
Versement direct (cessation)	Le salarié demande la subrogation du Fonds auprès du ministre	Art. <a href="#">L.585-4</a> §1

L'indemnité versée est égale à **85%** du salaire de référence les 12 premiers mois, **80%** les 12 mois suivants, et **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 **documenter précisément la situation économique** de l'entreprise dès l'ouverture du dossier de préretraite-ajustement, car c'est elle qui détermine le taux de participation. Les comptes annuels, bilans et indicateurs financiers doivent être prêts à être soumis au Comité de conjoncture dans les délais requis.

Il est recommandé d'**anticiper la trésorerie** nécessaire au versement des indemnités : même si le Fonds rembourse l'essentiel des charges, l'employeur avance les fonds chaque mois avant remboursement. La coordination avec le service comptable est indispensable pour éviter tout retard de paiement au salarié, qui pourrait engager la responsabilité de l'employeur.

En cas d'**entreprise en plan de maintien dans l'emploi**, le service RH doit vérifier que ce plan a bien été homologué par le ministre avant de demander un taux de participation inférieur à 30%. Sans cette homologation, le plancher de 30% s'applique obligatoirement et tout taux inférieur serait inopposable au Fonds pour l'emploi.

Si l'entreprise est confrontée à une **cessation d'activité** en cours de préretraite, le service RH doit immédiatement informer les salariés concernés de leur droit à demander la subrogation du Fonds pour l'emploi afin d'assurer la continuité du versement de l'indemnité sans interruption.

## Cadre juridique

Référence légale	Objet
Art. <a href="#">L.582-1</a> du Code du travail	Conditions d'éligibilité de l'entreprise à la préretraite-ajustement
Art. <a href="#">L.582-3 §1</a> du Code du travail	Remboursement intégral par le Fonds pour l'emploi — règle de droit commun
Art. <a href="#">L.582-3 §2</a> du Code du travail	Taux de participation employeur (30%-75%)
Art. <a href="#">L.582-3 §3</a> du Code du travail	Versement direct au salarié en cas de cessation des affaires
Art. <a href="#">L.582-3 §4</a> du Code du travail	Versement direct en cas de difficultés financières graves
Art. <a href="#">L.513-3</a> du Code du travail	Plan de maintien dans l'emploi — homologation
Art. <a href="#">L.551-2</a> du Code du travail	Indemnité compensatoire (non soumise à participation)
Art. <a href="#">L.585-1</a> du Code du travail	Calcul de l'indemnité de préretraite
Art. <a href="#">L.585-4</a> du Code du travail	Subrogation du Fonds pour l'emploi

Le taux de participation de l'employeur peut descendre en dessous de **30%** uniquement dans le cadre d'un plan de maintien dans l'emploi homologué. En l'absence d'homologation ou en dehors de ce cadre, le plancher de 30% est impératif et ne peut être négocié autrement.

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.