

Quelle est la différence entre préretraite-ajustement et indemnité de départ en licenciement collectif ?

Réponse courte

La **préretraite-ajustement** (Art. [L.582-1](#) à [L.582-3](#)) est un dispositif de **maintien du revenu** : le contrat de travail est suspendu, le salarié cesse de travailler mais perçoit une indemnité entre 75 % et **85 % de son salaire de référence** jusqu'à l'ouverture de ses droits à pension.

L'**indemnité de départ** (Art. [L.124-7](#)) est une **compensation financière unique** liée à la rupture du contrat de travail. Son montant forfaitaire dépend de l'ancienneté (1 à 12 mois de salaire) et ne maintient pas le revenu sur la durée.

Les deux mécanismes peuvent se **cumuler** séquentiellement : un salarié licencié collectivement perçoit une indemnité de départ lors de la rupture, puis peut accéder à la préretraite-ajustement s'il remplit les conditions d'admission en cours de période de chômage (Art. [L.582-2\(4\)](#)).

Définition

La **préretraite-ajustement** est un dispositif de droit du travail luxembourgeois visant à permettre aux salariés âgés d'au moins 57 ans de cesser leur activité avant l'ouverture de leurs droits à pension, dans le cadre d'une restructuration ou d'une fermeture d'entreprise. Elle implique une **convention entre l'employeur et le ministre** ayant l'Emploi dans ses attributions.

L'**indemnité de départ** est la compensation légale due par l'employeur à tout salarié licencié sans que le licenciement soit justifié par des motifs inhérents à la personne, après au moins cinq ans d'ancienneté. Elle est définie à l'article [L.124-7](#) du Code du travail. Son versement intervient à l'issue du préavis.

Questions fréquentes

Comment la préretraite-ajustement est-elle financée par rapport à l'indemnité de départ ?

La préretraite-ajustement est versée mensuellement par l'employeur et remboursée par le Fonds pour l'emploi selon le taux de participation fixé par convention. L'indemnité de départ est entièrement à la charge de l'employeur et versée à l'issue du préavis, sans remboursement par un fonds public.

Les deux mécanismes peuvent-ils se cumuler pour un même salarié ?

Oui, mais de manière séquentielle et non simultanée. Un salarié licencié collectivement perçoit l'indemnité de départ lors de la rupture du contrat, puis peut accéder à la préretraite-ajustement en cours de période de chômage s'il remplit les conditions d'admission, conformément à l'article [L.582-2\(4\)](#).

Pourquoi la préretraite-ajustement peut-elle être plus avantageuse pour le salarié senior qu'une simple indemnité de départ ?

La préretraite-ajustement maintient un revenu régulier représentant entre 75 % et 85 % du salaire de référence jusqu'à l'ouverture des droits à pension, tout en générant des cotisations pension continues qui améliorent le montant de la future pension de vieillesse. L'indemnité de départ, quant à elle, est un versement unique qui ne maintient pas le revenu dans la durée et ne produit aucun effet sur les droits à pension.

Quel est le rôle de la délégation du personnel dans la mise en œuvre des deux dispositifs ?

La consultation de la délégation du personnel est obligatoire dans les deux cas, que ce soit dans le cadre du plan social encadrant les licenciements collectifs ou lors de la convention de préretraite-ajustement. Dans un contexte de restructuration, les deux dispositifs peuvent être négociés de manière coordonnée au sein d'un même plan social.

Quelle est la différence fondamentale entre la préretraite-ajustement et l'indemnité de départ en cas de licenciement collectif ?

La préretraite-ajustement est un dispositif de maintien du revenu : le contrat de travail est suspendu et le salarié perçoit entre 75 % et 85 % de son salaire de référence jusqu'à l'ouverture de ses droits à pension. L'indemnité de départ est une compensation financière unique liée à la rupture du contrat, dont le montant dépend de l'ancienneté (1 à 12 mois de salaire selon l'article L.124-7).

Quelles sont les cotisations sociales applicables à chacun des deux dispositifs ?

L'indemnité de préretraite-ajustement est soumise aux charges sociales et fiscales selon l'article L.585-2, et génère des cotisations pension continues bénéficiant au calcul de la future pension de vieillesse. L'indemnité de départ bénéficie en revanche de régimes d'exonération de certaines charges sociales dans certaines limites et ne génère pas de cotisations pension.

Conditions d'exercice

Les différences entre les deux mécanismes s'articulent autour de cinq critères fondamentaux.

| Critère | Préretraite-ajustement | Indemnité de départ |
|--------------------|--|---|
| Nature juridique | Maintien du revenu — suspension du contrat | Compensation de rupture du contrat |
| Conditions d'accès | 57 ans accomplis, 5 ans d'ancienneté, convention ministérielle | Licenciement non inhérent à la personne, 5 ans d'ancienneté |
| Montant | 85 % ? 80 % ? 75 % du salaire de référence | 1 à 12 mois de salaire selon ancienneté |
| Durée | Jusqu'à 3 ans (fin au plus tard à 63 ans) | Paiement unique (ou échelonné) |
| Financement | Employeur remboursé par le Fonds pour l'emploi | Entièrement à la charge de l'employeur |

Modalités pratiques

La mise en œuvre de ces deux dispositifs suit des procédures et calendriers différents dans un contexte de restructuration.

| Élément | Détail |
|------------------------------|---|
| Déclenchement | Pré retraite : convention préalable avec le Ministre / Indemnité : notification de licenciement avec préavis |
| Paiement | Pré retraite : versement mensuel par l'employeur, remboursé par le Fonds pour l'emploi / Indemnité : versement à l'issue du préavis |
| Cotisations sociales | Pré retraite : soumise aux charges sociales et fiscales (Art. L.585-2) / Indemnité de départ : exonérée de certaines charges sociales dans certaines limites |
| Cumul possible | Oui — un salarié licencié collectivement peut, en cours de chômage, accéder à la pré retraite-ajustement (Art. L.582-2(4)) |
| Rôle de la délégation | Consultation obligatoire dans les deux cas (plan social ou convention pré retraite) |

Pratiques et recommandations

Distinguer clairement les deux outils dans toute communication aux salariés : l'indemnité de départ solde définitivement la relation contractuelle, tandis que la pré retraite-ajustement maintient un lien économique jusqu'à la pension.

Vérifier si les salariés licenciés sont susceptibles de remplir les conditions de la pré retraite-ajustement pendant leur période de chômage (Art. [L.582-2\(4\)](#)) : si c'est le cas, l'accès à la pré retraite peut être anticipé dans la convention avec le Ministre.

Négocier dans le plan social les deux dispositifs de manière coordonnée : l'indemnité de départ peut être optimisée séparément de la pré retraite, les deux pouvant coexister dans un plan social ou un plan de maintien dans l'emploi (Art. [L.582-1\(3\)](#)).

Informé les salariés que la pré retraite-ajustement génère des cotisations pension continues (Art. [L.585-2](#)), ce qui peut améliorer le calcul de la future pension de vieillesse, contrairement à une simple indemnité de départ.

Cadre juridique

| Référence | Objet |
|---------------------------------|--|
| Art. L.582-1 | Champ d'application de la préretraite-ajustement |
| Art. L.582-2 | Conditions d'éligibilité et durée d'indemnisation |
| Art. L.582-2(4) | Accès à la préretraite en cours de période de chômage après licenciement collectif |
| Art. L.582-3 | Financement par le Fonds pour l'emploi |
| Art. L.124-7 | Indemnité de départ — montants selon ancienneté |
| Art. L.585-2 | Régime fiscal et social de l'indemnité de préretraite |

Le cumul est possible uniquement de manière séquentielle — indemnité de départ versée lors du licenciement, puis préretraite déclenchée en cours de chômage — et non simultanée. Cette articulation doit être anticipée et expressément encadrée dans le plan social ou la convention de préretraite.

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.