

# Qu'est-ce que la préretraite des travailleurs postés et de nuit et à qui s'adresse-t-elle ?

## Réponse courte

La **préretraite des travailleurs postés et de nuit** (Art. [L.583-1](#) à [L.583-4](#)) permet aux salariés ayant exercé un travail pénible en équipes successives avec poste de nuit, ou en poste fixe de nuit, de cesser leur activité avant la retraite, tout en percevant une **indemnité mensuelle** entre 75 % et **85 % du salaire de référence**.

Ce dispositif s'adresse aux salariés âgés d'au moins **57 ans accomplis**, justifiant de **20 années de travail posté** ou de nuit et de **5 ans d'ancienneté** auprès de l'employeur. Il est fondé sur la **pénibilité des conditions de travail individuelles** — et non sur une restructuration — ce qui le distingue fondamentalement de la préretraite-ajustement.

L'indemnité est versée par l'employeur et **remboursée intégralement** par le Fonds pour l'emploi (Art. [L.583-2](#)), sauf participation possible dans le cadre d'une convention ajustement simultanée (Art. [L.582-3\(2\)](#)).

## Définition

La **préretraite des travailleurs postés et de nuit** est définie aux articles [L.583-1](#) à [L.583-4](#) du Code du travail luxembourgeois. Elle constitue un droit individuel reconnu aux salariés ayant exercé un **travail posté par équipes successives** comportant obligatoirement un poste de nuit, ou un **travail en poste fixe de nuit** au sens de l'article [L.211-14](#), pendant une durée suffisamment longue pour ouvrir droit à une sortie anticipée d'activité.

Le dispositif repose sur la reconnaissance légale de la **pénibilité spécifique** du travail nocturne et posté, qui justifie une cessation d'activité plus précoce que pour les travailleurs de jour. Il n'est pas conditionné à des difficultés économiques de l'entreprise : l'éligibilité est entièrement liée au **parcours de travail individuel** du salarié.

## Questions fréquentes

### Combien d'années de travail posté ou de nuit sont nécessaires pour accéder à la préretraite des postés ?

Le salarié doit justifier de 20 années de travail posté en équipes successives comportant un poste de nuit, ou de 20 années de travail en poste fixe de nuit. Une dérogation à 15 années est prévue à l'article [L.583-1\(2\)](#) pour les salariés justifiant de cette durée au cours des 25 dernières années précédant le départ.

### Comment ce dispositif se distingue-t-il de la préretraite-ajustement ?

La préretraite des travailleurs postés et de nuit est un droit individuel du salarié déclenché par sa propre demande, fondé sur la pénibilité de son parcours de travail, sans nécessiter de convention préalable avec le ministre ni de situation de restructuration de l'entreprise. La préretraite-ajustement, en revanche, est liée à une restructuration et requiert une convention entre l'employeur et le ministre.

### Qu'est-ce que la préretraite des travailleurs postés et de nuit au Luxembourg ?

La préretraite des travailleurs postés et de nuit, définie aux articles [L.583-1](#) à [L.583-4](#) du Code du travail, permet aux salariés ayant exercé un travail pénible en équipes successives avec poste de nuit, ou en poste fixe de nuit, de cesser leur activité avant la retraite. Elle est fondée sur la pénibilité des conditions de travail individuelles et non sur une restructuration de l'entreprise.

### Quelle est la procédure pour demander la préretraite des travailleurs postés et de nuit ?

Le salarié adresse une demande écrite à l'employeur au moins 3 mois avant la date souhaitée, accompagnée d'un certificat CNAP sur les droits à pension et de justificatifs des années de travail posté ou de nuit, conformément à l'article L.583-3(1). L'employeur transmet ensuite un relevé au ministre au plus tard 1 mois avant l'ouverture des droits, et la décision d'admission est prise par le ministre après consultation de la délégation du personnel.

### Quelles sont les conditions d'âge et d'ancienneté pour bénéficier de ce dispositif ?

Le salarié doit avoir au moins 57 ans accomplis et justifier de 5 ans d'ancienneté auprès de son employeur actuel. Cette condition d'ancienneté est réduite à 1 an pour les salariés dont l'employeur précédent a fait faillite ou a fait l'objet d'une liquidation judiciaire.

### Qui finance l'indemnité de préretraite des travailleurs postés et de nuit ?

L'indemnité est versée par l'employeur et remboursée intégralement par le Fonds pour l'emploi, conformément à l'article L.583-2. Ce remboursement complet distingue ce dispositif de la préretraite-ajustement, où l'employeur peut être tenu de participer aux charges en cas de situation économique équilibrée.

## Conditions d'exercice

Les conditions d'accès à la préretraite des travailleurs postés et de nuit sont cumulatives.

Critère	Condition requise
Âge minimum	57 ans accomplis (Art. <a href="#">L.583-1(1)</a> )
Ancienneté chez l'employeur	5 ans minimum (réduit à 1 an en cas de faillite ou liquidation de l'employeur précédent)
Travail posté	20 ans de travail posté en équipes successives avec poste de nuit obligatoire
Travail de nuit fixe	20 ans de travail en poste fixe de nuit (au moins 50 % d'un temps plein)
Dérogation	15 ans sur les 25 dernières années pour le travail posté ou de nuit (Art. <a href="#">L.583-1(2)</a> )
Preuve nocturne	Au moins 20 % du temps mensuel entre 22h00 et 6h00 (Art. <a href="#">L.583-1(1)</a> al. 2)

## Modalités pratiques

La mise en œuvre du dispositif nécessite une procédure formalisée impliquant le salarié, l'employeur et le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions.

Étape	Détail
<b>Demande du salarié</b>	Écrite, adressée à l'employeur au moins 3 mois avant la date souhaitée (Art. <a href="#">L.583-3(1)</a> )
<b>Documents à fournir</b>	Certificat CNAP sur les droits à pension + justificatifs des années de travail posté/nuit (Art. <a href="#">L.583-3(1)</a> )
<b>Relevé de l'employeur</b>	Transmis au Ministre au plus tard 1 mois avant l'ouverture des droits (Art. <a href="#">L.583-4(1)</a> )
<b>Décision d'admission</b>	Prise par le Ministre après consultation de la délégation du personnel (Art. <a href="#">L.583-4(1)</a> )
<b>Financement</b>	Employeur versant l'indemnité, remboursé intégralement par le Fonds pour l'emploi (Art. <a href="#">L.583-2</a> )

## Pratiques et recommandations

**Identifier proactivement** les salariés éligibles en croisant les données SIRH (historique de travail posté/nuit) avec les seuils légaux : 57 ans accomplis, 5 ans d'ancienneté, 20 années de travail posté ou de nuit (ou 15 sur les 25 dernières années).

**Préparer les dossiers en avance** : la constitution des preuves de travail posté peut être longue, notamment pour les années anciennes. Il est recommandé de rassembler les bulletins de salaire, les plannings et les attestations d'anciens employeurs au moins 12 mois avant la date presumée d'admission.

**Informers les délégués du personnel** : l'employeur doit adresser copie de la demande du salarié à la délégation du personnel et l'associer à la procédure d'admission (Art. [L.583-3\(2\)](#)).

**Distinguer ce dispositif de la préretraite-ajustement** : contrairement à cette dernière, la préretraite des postés/nuit ne nécessite ni convention préalable avec le Ministre, ni situation de restructuration de l'entreprise. C'est un droit du salarié déclenché par sa propre demande.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <a href="#">L.583-1</a>	Conditions d'éligibilité — âge, ancienneté, années de travail posté/nuit
Art. <a href="#">L.583-2</a>	Remboursement intégral par le Fonds pour l'emploi
Art. <a href="#">L.583-3</a>	Procédure de demande du salarié et documents à fournir
Art. <a href="#">L.583-4</a>	Décision d'admission par le Ministre après consultation de la délégation
Art. <a href="#">L.211-14</a>	Définition légale du travail de nuit et du salarié de nuit
Art. <a href="#">L.585-1</a>	Calcul de l'indemnité (85 %/80 %/75 % du salaire de référence)

Ce dispositif se distingue nettement des deux autres dispositifs de préretraite luxembourgeois par son fondement : la pénibilité individuelle du parcours de travail, et non une contrainte économique pesant sur l'entreprise. Il constitue en pratique un droit du salarié et non une simple faculté de l'employeur, le Fonds pour l'emploi en supportant l'intégralité du coût (sauf convention ajustement simultanée).

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.