

# Comment prouver les années de travail posté quand les anciens employeurs n'existent plus ?

## Réponse courte

Lorsque les anciens employeurs ont cessé leur activité ou sont en faillite, le salarié peut recourir à d'autres moyens de preuve pour justifier ses **années de travail posté**. L'article [L.583-3](#) précise qu'il doit joindre « tous documents, certificats, attestations, informations ou déclarations » permettant d'apprécier les conditions particulières d'occupation, sans limiter la preuve aux seules attestations patronales.

Les **relevés de carrière CNAP** constituent la source prioritaire : ils mentionnent les périodes d'activité et les employeurs. Les **fiches de paie** archivées mentionnant des primes de nuit, les contrats de travail indiquant les horaires postés, ou les attestations de collègues peuvent compléter le dossier. L'article [L.583-3](#) alinéa 4 prévoit que les modalités probatoires peuvent être précisées par **règlement grand-ducal**.

## Définition

La **preuve des années de travail posté** est l'ensemble des moyens permettant au salarié d'établir qu'il a effectivement accompli les vingt années (ou quinze années sur vingt-cinq) de travail posté par équipes successives ou de nuit fixe requises pour accéder à la préretraite des travailleurs postés et de nuit (Art. [L.583-1](#)). Cette preuve est une condition d'admission : sans elle, le ministère de l'Emploi ne peut accorder la décision d'admission à la préretraite.

L'article [L.583-3](#) alinéa 3 ouvre délibérément la liste des moyens de preuve à tout document, certificat, attestation, information ou déclaration utile, laissant ainsi une grande souplesse pour les situations où les pièces classiques (attestations patronales) ne sont pas disponibles.

## Questions fréquentes

### Comment un salarié peut-il prouver ses années de travail posté lorsque ses anciens employeurs ont disparu ou fait faillite ?

L'article L. 583-3 ouvre délibérément la liste des moyens de preuve à tout document, certificat, attestation, information ou déclaration utile, sans limiter la preuve aux seules attestations patronales. Le salarié peut notamment recourir au relevé de carrière CNAP, à ses fiches de paie archivées, à ses contrats de travail, ou à des attestations de collègues pour reconstituer la preuve de ses périodes de travail posté.

### Les archives judiciaires des entreprises en faillite peuvent-elles aider à prouver les conditions de travail posté ?

Oui, le greffe du tribunal compétent conserve les dossiers de faillite ou de liquidation des anciens employeurs. Ces archives peuvent contenir des listes de salariés, des registres du personnel ou des descriptions des conditions de travail. Elles permettent au moins de confirmer l'existence et l'activité de l'entreprise durant les périodes de travail revendiquées.

### Les fiches de paie peuvent-elles servir de preuve de travail posté même en l'absence d'attestation patronale ?

Oui, les fiches de paie archivées constituent un moyen de preuve à valeur élevée, notamment lorsqu'elles mentionnent des primes de nuit, des majorations pour travail posté ou des indications d'horaires. Ces éléments permettent de démontrer indirectement le mode d'organisation du travail en équipes successives. Leur combinaison avec d'autres sources (relevé CCSS, témoignages) renforce leur valeur probante.

### Quelle est la source de preuve prioritaire recommandée lorsque les anciens employeurs n'existent plus ?

Le relevé de carrière détaillé auprès de la CNAP constitue la source de preuve de première valeur : il identifie les périodes d'affiliation, les employeurs successifs et les montants cotisés. Ce document officiel est toujours disponible sur demande auprès de la CNAP, quelle que soit la situation des anciens employeurs. Il convient de le solliciter le plus tôt possible en raison des délais de traitement.

### Un règlement grand-ducal peut-il préciser les modalités de preuve des années de travail posté ?

Oui, l'article L. 583-3, alinéa 4, prévoit expressément la possibilité de préciser les modalités probatoires par règlement grand-ducal. Il est donc conseillé de vérifier si un tel règlement a été adopté avant d'introduire un dossier, et de prendre contact avec le ministère de l'Emploi pour identifier les exigences en vigueur. Cette consultation préalable permet d'adapter la stratégie probatoire au cadre réglementaire applicable.

## Conditions d'exercice

Plusieurs sources de preuve alternatives sont envisageables lorsque les anciens employeurs ont disparu.

Source de preuve	Disponibilité	Valeur probante
Relevé de carrière CNAP	Toujours disponible — à demander auprès de la CNAP	Élevée — périodes d'affiliation et employeurs
Fiches de paie archivées	Si conservées par le salarié	Élevée — montants, primes de nuit, heures
Contrats de travail	Si conservés — mentionnent les horaires postés	Élevée — preuve directe du mode d'organisation
Documents de liquidation judiciaire	Greffe du tribunal compétent	Moyenne — confirme l'existence et l'activité
Attestations de collègues	Sous serment ou déclaration sur l'honneur	Complémentaire — corroboration des faits
CCT ou règlements internes	Archives professionnelles ou sectorielles	Moyenne — prouve que le secteur fonctionnait en postes
Règlement grand-ducal	Si adopté — précise les modalités de preuve	Encadrement légal — Art. <a href="#">L.583-3</a> al. 4

## Modalités pratiques

La constitution d'un dossier de preuve alternatif requiert une démarche proactive et méthodique.

Démarche	Détail
<b>Demande de relevé CNAP</b>	À introduire le plus tôt possible — délai de traitement à prévoir
<b>Recherche d'archives patronales</b>	Greffe du tribunal de commerce — dossiers de faillite ou liquidation
<b>Conservation préventive</b>	Salarié : conserver fiches de paie et contrats pendant toute la carrière
<b>Déclaration sur l'honneur</b>	Utilisable si aucune autre preuve n'est disponible
<b>Consultation du ministère</b>	Prendre contact en amont pour clarifier les exigences probatoires
<b>Règlement grand-ducal</b>	Vérifier si des dispositions spécifiques encadrent la preuve (Art. <a href="#">L.583-3</a> al. 4)

## Pratiques et recommandations

**Solliciter** en priorité un relevé de carrière détaillé auprès de la CNAP : ce document officiel identifie les périodes d'affiliation, les employeurs successifs et les montants cotisés, constituant une preuve de première valeur même en l'absence d'attestations patronales.

**Consulter** le greffe du tribunal compétent pour obtenir les dossiers de faillite ou liquidation des anciens employeurs disparus, car ces archives peuvent contenir des listes de salariés, des registres du personnel ou des descriptions des conditions de travail.

**Réunir** les fiches de paie archivées en portant une attention particulière aux primes de nuit, aux majorations pour travail posté et aux mentions d'horaires : ces éléments permettent de démontrer indirectement le mode d'organisation du travail en équipes successives.

**Prendre contact** avec le ministère de l'Emploi bien avant l'introduction formelle de la demande pour identifier les exigences probatoires applicables au cas particulier, notamment si un règlement grand-ducal a été adopté en application de l'article [L.583-3](#) alinéa 4.

**Constituer** un dossier de preuve cohérent et chronologique croisant plusieurs sources complémentaires, car l'accumulation de preuves convergentes renforce leur valeur probante face à une appréciation souveraine du ministre de l'Emploi.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <a href="#">L.583-1 §1</a>	Conditions d'éligibilité : 20 ans de travail posté avec poste de nuit obligatoire
Art. <a href="#">L.583-1 §2</a>	Dérogation : 15 ans sur les 25 dernières années
Art. <a href="#">L.583-3 §1 al. 3</a>	Tout document permettant d'apprécier les conditions particulières d'occupation
Art. <a href="#">L.583-3 al. 4</a>	Possibilité de préciser les modalités de preuve par règlement grand-ducal
Art. <a href="#">L.583-4 §1</a>	Décision d'admission basée sur le relevé transmis par l'employeur

L'article [L.583-3](#) ouvre la preuve à tout document utile, permettant de pallier la disparition des anciens employeurs. Un contact préalable avec le ministère de l'Emploi est recommandé pour valider la stratégie probatoire avant introduction formelle du dossier.

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.