

Un demandeur d'emploi peut-il accéder à la préretraite progressive ?

Réponse courte

Un demandeur d'emploi **ne peut pas** accéder à la préretraite progressive. Ce dispositif repose structurellement sur l'existence d'un **contrat de travail en cours** : il permet à un salarié actif de réduire son temps de travail (entre 40 % et 60 % de la durée antérieure) tout en percevant une indemnité compensatoire versée par son employeur. Un chômeur n'ayant plus de contrat de travail actif ne remplit par définition aucune de ces conditions.

La préretraite progressive suppose en outre que l'entreprise soit **éligible** (convention collective agréée ou convention spéciale conclue avec le ministre ayant l'Emploi) et que le salarié y soit occupé depuis au moins 5 ans avec un temps de travail d'au moins 75 % d'un temps plein. Ces exigences sont incompatibles avec la situation d'un demandeur d'emploi, dont le contrat de travail a pris fin.

Définition

La **préretraite progressive** est un dispositif prévu par les Art. [L.584-1](#) à [L.584-7](#), permettant à un salarié âgé d'au moins 57 ans de réduire progressivement son temps de travail en fin de carrière, tout en percevant une indemnité de préretraite couvrant la fraction de salaire perdue. Elle articule un **avenant au contrat de travail** (portant la durée de travail à 40-60 % de la durée antérieure) et le versement par l'employeur d'une indemnité remboursée par le Fonds pour l'emploi sous conditions.

Contrairement à la préretraite-ajustement (Art. [L.582-2 §4](#)) ou à la préretraite des salariés postés (Art. [L.583-1 §5](#)), la préretraite progressive ne prévoit **aucune disposition dérogatoire** permettant à un chômeur d'y accéder. Le maintien du lien contractuel avec l'entreprise éligible est une condition intrinsèque et non susceptible de dérogation légale.

Questions fréquentes

Pourquoi la préretraite progressive est-elle incompatible avec le statut de chômeur, contrairement à d'autres dispositifs de préretraite ?

La préretraite progressive exige la conclusion d'un avenant écrit au contrat de travail en cours (Art. L. 584-4) pour réduire la durée de travail, ce qui est impossible sans contrat actif. Contrairement à la préretraite-ajustement (Art. L. 582-2 §4) et à la préretraite des salariés postés (Art. L. 583-1 §5), le chapitre IV ne prévoit aucune disposition dérogatoire permettant à un chômeur d'y accéder.

Quelles conditions doit remplir un salarié encore en poste pour bénéficier de la préretraite progressive ?

Le salarié doit avoir au moins 57 ans, justifier de 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise éligible, et travailler à au moins 75 % d'un temps plein à son poste actuel (Art. L. 584-2 §1). L'entreprise doit être couverte par une convention collective agréée ou une convention spéciale conclue avec le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions (Art. L. 584-1).

Quels dispositifs de préretraite sont accessibles à un chômeur ayant été licencié collectivement ?

Si le licenciement est collectif et que l'ancienne entreprise était couverte par une convention préretraite-ajustement, le chômeur peut accéder à la préretraite-ajustement via l'Art. L. 582-2 §4. Si le salarié justifie de travail posté ou de nuit, la préretraite des travailleurs postés et de nuit peut s'appliquer via l'Art. L. 583-1 §5. La préretraite progressive reste inaccessible dans tous les cas.

Un demandeur d'emploi peut-il accéder à la préretraite progressive au Luxembourg ?

Non, un demandeur d'emploi ne peut pas accéder à la préretraite progressive. Ce dispositif repose structurellement sur l'existence d'un contrat de travail en cours, permettant à un salarié actif de réduire son temps de travail entre 40 % et 60 % de la durée antérieure. Un chômeur n'ayant plus de contrat actif ne remplit par définition aucune des conditions requises.

Un demandeur d'emploi peut-il jouer un rôle dans le mécanisme de la préretraite progressive ?

Oui, mais en tant que personne recrutée, non comme bénéficiaire. L'Art. L. 584-3 §1 impose à l'employeur d'embaucher un chômeur indemnisé ou un demandeur d'emploi pour couvrir la fraction de temps de travail libérée par le salarié passant en préretraite progressive. Le demandeur d'emploi est ici l'embauche compensatrice.

Conditions d'exercice

Les conditions de la préretraite progressive sont cumulatives et supposent toutes un contrat de travail actif dans une entreprise éligible.

Condition	Contenu
Éligibilité de l'entreprise	Convention collective de travail agréée ou convention spéciale avec le ministre ayant l'Emploi (Art. L.584-1)
Âge du salarié	57 ans accomplis au moins (Art. L.584-2 §1)
Ancienneté dans l'entreprise	5 ans au moins dans l'entreprise éligible
Temps de travail actuel	Au moins 75 % d'un temps plein au poste occupé
Contrat de travail en cours	Un avenant au contrat en vigueur est obligatoire (Art. L.584-4)
Réduction du temps de travail	La durée partielle doit être de 40 % minimum et 60 % maximum de la durée antérieure (Art. L.584-4)
Pension future	Le salarié doit remplir les conditions d'une pension de vieillesse ou anticipée après la fin de la période d'indemnisation
Demandeur d'emploi	Incompatible par définition — aucun contrat de travail à aménager

Modalités pratiques

Ce tableau illustre le fonctionnement normal de la préretraite progressive et met en évidence les éléments structurels qui excluent un chômeur.

Étape	Élément structurel
Conclusion d'un avenant	Modification écrite du contrat de travail en cours pour réduire la durée (Art. L.584-4) — impossible sans contrat actif
Embauche compensatrice	L'employeur doit embaucher un chômeur indemnisé ou demandeur d'emploi pour couvrir la fraction libérée (Art. L.584-3) — le demandeur d'emploi est ici la personne embauchée, non le bénéficiaire de la préretraite
Versement de l'indemnité	L'indemnité est versée par l'employeur au salarié en poste, puis remboursée par le Fonds pour l'emploi à l'employeur (Art. L.584-3)
Requête au ministre	L'employeur introduit une requête au ministre ayant l'Emploi sur base d'un formulaire-type (Art. L.584-6)
Alternative pour le chômeur	Le demandeur d'emploi peut être recruté comme embauche compensatrice permettant à un salarié en poste de bénéficier de la préretraite progressive (Art. L.584-3 §1)

Pratiques et recommandations

Clarifier d'emblée avec le demandeur d'emploi que la préretraite progressive n'est pas accessible depuis le chômage : la confusion est fréquente car ce dispositif est souvent confondu avec la pension progressive ou la préretraite-ajustement, qui présentent des mécanismes partiellement similaires mais avec des conditions d'accès différentes.

Orienter le demandeur d'emploi vers les dispositifs réellement accessibles selon sa situation : si le chômage résulte d'un licenciement collectif dans une entreprise couverte par une convention Art. [L.582-1](#), la préretraite-ajustement reste envisageable via l'Art. [L.582-2 §4](#). De même, si le salarié justifie de travail posté ou de nuit, l'Art. [L.583-1 §5](#) peut s'appliquer.

Signaler au demandeur d'emploi de 57 ans ou plus qu'il peut être recruté comme embauche compensatrice dans le cadre de la préretraite progressive d'un salarié encore en poste (Art. [L.584-3 §1](#)) : cette situation lui ouvre un contrat de travail à durée indéterminée, constituant potentiellement une porte d'entrée vers une future préretraite progressive s'il y passe suffisamment de temps.

Vérifier systématiquement l'ensemble des dispositifs de préretraite avant de conclure à une absence de droits : les trois régimes (ajustement, postés/nuit, progressive) ont des conditions d'accès très différentes, et seule la préretraite progressive exclut catégoriquement les demandeurs d'emploi sans aucune dérogation.

Documenter la situation lors du licenciement : un salarié licencié à 56 ans dans une entreprise éligible à la préretraite progressive perd définitivement l'accès à ce dispositif. Il est donc conseillé d'explorer une entrée en préretraite progressive avant la rupture du contrat si les conditions d'âge sont proches.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.584-1	Éligibilité de l'entreprise à la préretraite progressive (convention collective ou convention spéciale)
Art. L.584-2 §1	Conditions d'admission du salarié : 57 ans, 5 ans d'ancienneté, 75 % d'un temps plein, contrat actif
Art. L.584-2 §2 et §3	Droit ou faculté selon que l'entreprise est couverte par convention collective ou convention spéciale
Art. L.584-4	Avenant obligatoire au contrat de travail pour réduire la durée à 40-60 % de la durée antérieure
Art. L.584-3 §1	Embauche compensatrice obligatoire — le chômeur indemnisé peut être recruté dans ce cadre
Art. L.584-6	Procédure : requête de l'employeur au ministre ayant l'Emploi
Art. L.582-2 §4	Dispositif alternatif pour chômeur issu d'un licenciement collectif (préretraite-ajustement uniquement)
Art. L.583-1 §5	Dispositif alternatif pour chômeur justifiant de travail posté ou de nuit (préretraite postés/nuit uniquement)

La préretraite progressive est structurellement liée à un **contrat de travail en cours** impliquant un avenant de réduction du temps de travail et un versement par l'employeur — éléments incompatibles avec la situation de chômage ; contrairement aux régimes d'ajustement (Art L 582-2 §4) et posté/nuit (Art L 583-1 §5), le chapitre IV ne prévoit aucune dérogation pour les demandeurs d'emploi

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.