

04/2023

# PRÉRETRAITE



## Dispositions légales

communes pour les régimes de  
pré retraite  
P. 3

## Pré retraite

pour travail posté et préretraité  
des salariés de nuit  
P. 7

## Pré retraite progressive

Conditions à remplir par le  
salarié  
P. 9

# Sommaire

## 3 Dispositions légales communes pour les régimes de préretraite

Conditions générales à remplir pour ouvrir droit à une préretraite

## 4 Indemnité de préretraite

## 5 Préretraite-ajustement

Entreprises éligibles

Convention avec le Ministère du Travail

Indemnisation

## 6 Conditions à remplir par le salarié

Financement

Délais

Modalités pratiques pour le salarié

## 7 Préretraite pour travail posté et préretraite des salariés de nuit

Conditions à remplir par le salarié

## 8 Dispositions spécifiques

Démarches pour le salarié

Démarches pour l'employeur

Financement

## 9 Préretraite progressive

Conditions à remplir par le salarié

Préretraite progressive-ajustement

Démarches pour le salarié

## 10 Conditions au niveau de l'embauche compensatrice

Financement

## 11 Préretraite-solidarité

Abrogation par la loi

Dispositions dérogatoires pour entreprises couvertes par une convention collective ou une convention avec le Ministère du Travail

Conditions d'octroi

## 12 Embauches compensatrices

Démarches

### LCGB INFO-CENTER

11, rue du Commerce

L-1351 Luxembourg

☎ +352 49 94 24-222

✉ [infocenter@lrgb.lu](mailto:infocenter@lrgb.lu)

Du lundi au vendredi de  
08h00-12h00 et 13h00-17h00  
(sauf mercredi après-midi)



## Dispositions légales communes pour les régimes de préretraite

Les dispositions légales particulières en relations avec la préretraite-solidarité sont élaborées à partir de la page 11.

### Conditions générales à remplir pour ouvrir droit à une préretraite

- **Affiliation minimale de 5 ans auprès du dernier employeur**  
Exception : durée d'occupation minimale de 1 an pour les salariés en provenance d'une entreprise en faillite ou en liquidation judiciaire.
- **Choix entre pension de vieillesse anticipée et préretraite jusqu'à 63 ans accomplis**
- **Durée d'indemnisation maximale de 3 ans**  
A noter que la période d'indemnisation prend fin au moment où le bénéficiaire a droit à la pension de vieillesse ou la pension de vieillesse anticipée.  
Il existe cependant la possibilité d'une indemnisation jusqu'à l'âge de 65 ans accomplis pour les salariés, qui n'ont pas droit à une pension de vieillesse anticipée.
- **Priorité d'admission à la préretraite par une convention conclue avec le Ministre de l'Emploi ou la délégation du personnel**  
En absence d'une délégation : consultation du personnel.  
En cas de faillite : il existe également la possibilité de conclure une convention via le curateur.

## Indemnité de préretraite

### Indemnité mensuelle de préretraite

- 85 % de la rémunération mensuelle brute ainsi que de la partie variable effectivement touchée au cours des 12 mois précédant immédiatement la période d'indemnisation pour une 1<sup>ère</sup> période de 12 mois.  
Sur demande : la période de référence peut être portée à 18 mois par décision du Ministre du Travail.
- 80 % de cette rémunération pour une seconde période de 12 mois.
- 75 % de cette rémunération pour la période restant à courir jusqu'au jour où le service de l'indemnité cesse.

### Rémunération de référence servant au calcul de l'indemnité mensuelle de préretraite

- Prise en compte des indemnités pécuniaires de maladie, des primes et suppléments courants (exclusion des rémunérations pour heures supplémentaires et de toutes indemnités pour frais accessoires) ;
- Prise en compte de 1/12 par mois de la moyenne des gratifications payées pour les 3 dernières années + 13<sup>e</sup> mois à raison de 1/12 par mois ;
- Prise en compte de l'indemnité compensatoire payée par le Service Handicap et Reclassement Professionnel de l'ADEM ;
- Prise en compte de l'aide au réemploi ;
- Prise en compte des pertes de salaire subies par le salarié au cours de la période de référence au titre de chômage partiel ou de chômage dû aux intempéries ou en cas de chômage accidentel ou technique.

### Dispositions spécifiques pour la préretraite progressive

Les salariés en préretraite progressive détiennent 2 fiches de retenue d'impôt, l'une pour leur activité professionnelle et l'autre pour la partie préretraite.

### Durée d'indemnisation

La durée d'indemnisation maximale est de 3 ans et prend fin au moment, où le bénéficiaire a droit à la pension de vieillesse ou la pension de vieillesse anticipée. Il existe en outre la possibilité de bénéficier d'une indemnisation jusqu'à l'âge de 65 ans accomplis si le montant de la pension de vieillesse anticipée est inférieur à la pension minimale.

### Concours du Fonds pour l'Emploi

La demande doit être présentée par l'employeur au moins 1 mois avant l'ouverture des droits. Sinon, le remboursement du Fonds pour l'Emploi prend effet le 1<sup>er</sup> jour du mois au cours duquel la requête est introduite. A noter également que l'employeur doit présenter un décompte mensuel, sous peine de forclusion, dans les 6 mois qui suivent la fin du mois concerné.



## Préretraite-ajustement

### Entreprises éligibles

En cas de fermeture de l'entreprise ou pour éviter des licenciements résultant de la suppression d'emplois engendrée par la restructuration de l'entreprise ou de la transformation d'emplois consécutive à des mutations technologiques, l'employeur peut solliciter l'admission de son personnel à la préretraite-ajustement par convention conclue avec le Ministre du Travail.

Il en est de même pour les curateurs d'entreprises déclarées en état de faillite, les commissaires d'entreprises placées sous gestion contrôlée et les liquidateurs de sociétés en voie de liquidation judiciaire.

L'employeur engagé dans un processus de restructuration sur une longue période peut être autorisé par la convention conclue avec le Ministre du Travail à réajuster la structure d'âge de son personnel par des nouvelles embauches ayant pour objet de compenser, en tout ou en partie, les départs à la préretraite.

### Convention avec le Ministère du Travail

Durée de validité limitée à 1 année de calendrier au maximum.

Exception : entreprises ayant conclu un plan social ou un plan de maintien dans l'emploi (PME). Dans ce cas, la durée de validité de la convention peut être identique à celle du plan social ou du PME).

La convention peut en outre préciser si elle s'applique à une ou plusieurs unités d'une entité économique et sociale.

### Indemnisation

Indemnisation possible jusqu'à l'âge de 65 ans accomplis, au cas où le montant de la pension à laquelle les concernés ont déjà droit, ne dépasse pas le montant de la pension minimale.

## Conditions à remplir

Pour bénéficier de la préretraite-ajustement, l'entreprise doit être éligible et le salarié doit remplir les conditions cumulatives suivantes :

- être âgé de 57 ans accomplis au moins ;
- une affiliation minimale de 5 ans auprès du dernier employeur (1 an si le salarié provient d'une entreprise en faillite ou en liquidation judiciaire) ;
- remplir les conditions d'ouverture du droit à une pension de vieillesse ou une pension de vieillesse anticipée au plus tard 3 ans après l'admission à la préretraite ;
- ne pas toucher une pension payée par un organisme de pension étranger.

Le salarié a le choix entre pension de vieillesse anticipée et préretraite jusqu'à 63 ans accomplis et s'engage, sous peine de perte du droit à l'indemnité de préretraite, à ne pas exercer d'activité rémunérée qui, sur 1 année civile, dépasse par mois la moitié du salaire social minimum qui lui est applicable.

Pour les salariés occupés dans une entreprise éligible à la préretraite-ajustement (convention conclue avec le Ministre de l'Emploi) : possibilité d'avancer le départ en préretraite-ajustement au 1<sup>er</sup> janvier de l'année en cours de laquelle l'âge de 57 ans est atteint.

## Financement

Le Fonds pour l'Emploi rembourse à l'employeur l'intégralité des charges résultant du versement de l'indemnité de préretraite, y compris la part patronale des charges sociales afférentes à cette indemnité. Si la situation économique et financière est équilibrée, l'entreprise doit participer aux charges résultant du versement de la préretraite. Le taux de participation ne peut être supérieur à 75 %. Le taux ne pourra être inférieur à 30 % que dans le cadre de l'exécution d'un plan de maintien dans l'emploi homologué par le Ministère du Travail.

## Délais

L'employeur sollicitant l'admission de son personnel à la préretraite-ajustement est tenu de présenter la demande au Ministère du Travail au plus tard une quinzaine (15) de jours avant la réunion du Comité de Conjoncture, dont le secrétariat est appelé à procéder à une enquête en vue de vérifier si les salariés concernés par la demande en préretraite remplissent effectivement les conditions requises. Les demandes individuelles d'admission à la préretraite-ajustement après la conclusion de la convention précitée, sont à introduire, de préférence, avant le départ prévu.

## Modalités pratiques pour le salarié

Le salarié sollicitant l'admission à la préretraite joint à sa demande un certificat d'ouverture des droits de pension à établir par la Caisse Nationale d'Assurance-Pension (CNAP) fixant la date d'ouverture de ses droits à une pension de vieillesse ou à une pension de vieillesse anticipée. En cas d'admission à la préretraite, la fin de la relation de travail normale est documentée par une déclaration de sortie établie par l'employeur et transmise au Centre Commun de la Sécurité Sociale (CCSS). Dans cette déclaration, l'employeur indique « préretraite » comme motif du départ du salarié.





## Pré retraite pour travail posté et pré retraite des salariés de nuit

### Conditions à remplir par le salarié

Pour pouvoir bénéficier de la pré retraite pour travail posté et pré retraite des salariés de nuit, le salarié doit remplir les conditions cumulatives suivantes :

- être âgé de 57 ans accomplis au moins ;
- remplir les conditions d'ouverture du droit à une pension de vieillesse ou une pension de vieillesse anticipée au plus tard 3 ans après l'admission à la pré retraite ;
- une affiliation minimale de 5 ans auprès du dernier employeur (1 an si le salarié provient d'une entreprise en faillite ou en liquidation judiciaire) ;
- ne pas toucher une pension payée par un organisme de pension étranger ;
- faire preuve de 20 années de travail posté par équipes successives ou de travail sur poste fixe de nuit ou de 15 années de travail par équipes successives sur poste fixe de nuit pendant les 25 dernières années actives ;
- faire preuve d'avoir presté 20 % de la durée de travail mensuelle normale entre 22 heures et 6 heures du matin.

Le salarié a le choix entre pension de vieillesse anticipée et pré retraite jusqu'à 63 ans accomplis et s'engage, sous peine de perte du droit à l'indemnité de pré retraite, à ne pas exercer d'activité rémunérée qui, sur 1 année civile, dépasse par mois la moitié du salaire social minimum qui lui est applicable.

La pré retraite est accessible pour les salariés ayant travaillé sur un poste à temps plein et à temps partiel (au moins 50 % du temps de travail normal).

## Dispositions spécifiques

Il existe la possibilité d'avancer le départ en préretraite pour travail posté au 1<sup>er</sup> janvier de l'année au cours de laquelle l'âge de 57 ans est atteint pour les salariés occupés dans une entreprise éligible à la préretraite-ajustement.

En cas de licenciement collectif, licenciement pour des motifs non inhérents à la personne, cessation de la relation de travail en cas de faillite ou de liquidation judiciaire de l'employeur : le chômeur indemnisé, qui remplit les conditions d'admission à la préretraite pour travail posté, peut aussi bénéficier de cette préretraite.

## Démarches pour le salarié

La demande écrite du salarié est à introduire auprès de l'employeur au plus tard 3 mois avant la date présumée de l'admission à la préretraite. Une copie de cette demande est à adresser par l'employeur à la délégation du personnel.

Dans le cadre de sa demande, le salarié doit joindre à sa demande un certificat établi par le ou les organismes compétents de la sécurité sociale établissant la date d'ouverture de ses droits à une pension de vieillesse ou à une pension de vieillesse anticipée.

En outre, le salarié doit apporter la preuve qu'il remplit les conditions légales relatives au travail de nuit ou travail posté.

## Démarches pour l'employeur

Convention conclue avec le Ministère du Travail.

Présenter la demande de concours du Fonds pour l'Emploi à la préretraite pour travail posté ou de nuit au plus tard un (1) mois avant l'ouverture des droits.

## Financement

Le Fonds pour l'Emploi rembourse à l'employeur l'intégralité des charges résultant du versement de l'indemnité de préretraite, y compris la part patronale des charges sociales afférentes à cette indemnité.





# Préretraite progressive

## Conditions à remplir par le salarié

Pour bénéficier de la préretraite progressive, le salarié doit remplir les conditions cumulatives suivantes :

- être âgé de 57 ans accomplis au moins ;
- remplir les conditions d'ouverture du droit à une pension de vieillesse ou une pension de vieillesse anticipée au plus tard 3 ans après l'admission à la préretraite ;
- choix entre pension de vieillesse anticipée et préretraite jusqu'à l'âge de 63 ans accomplis ;
- affiliation minimale de 5 ans auprès du dernier employeur (1 an si le salarié provient d'une entreprise en faillite ou en liquidation judiciaire) ;
- occupation du salarié sur un poste comportant une durée de travail d'au moins 75 % ;
- obligation d'une réduction du temps de travail du salarié en préretraite progressive, à fixer par avenant au contrat de travail à min. 40 % et max. 60 % de la durée de travail antérieure ;
- nécessité d'une stipulation expresse de la préretraite progressive dans la convention collective ou une convention entre l'entreprise et le Ministère du Travail ;
- en cas de convention spéciale : présentation de l'avis de la délégation du personnel/comité mixte.

### **Attention :**

- droit inconditionnel à l'admission de la préretraite progressive dans une entreprise couverte par une CCT prévoyant l'application d'une telle mesure ;
- accord de l'employeur requis pour les salariés occupés dans une entreprise, qui a conclu une convention avec le Ministère du Travail.

## Préretraite progressive-ajustement

Il existe désormais la possibilité pour une entreprise éligible à la préretraite ajustement de solliciter l'admission de son personnel à la préretraite progressive :

- sans obligation de procéder à une embauche de compensation ;
- avec le taux de participation retenu pour la préretraite ajustement également applicable pour les départs en préretraite progressive.

## Démarches pour le salarié

Le salarié joint à sa demande un certificat établissant la date d'ouverture des droits à pension de vieillesse ou à une pension de vieillesse anticipée émis par les organismes de sécurité sociale compétents. La réduction du temps de travail du salarié admis à la préretraite progressive ainsi que les conditions et modalités d'exécution du contrat de travail font l'objet d'un avenant écrit au contrat de travail conforme aux dispositions du Code du travail.

Disposition spécifique en cas de faillite ou liquidation judiciaire : Le bénéficiaire de l'indemnité de préretraite progressive peut demander le bénéfice de l'indemnité de chômage complet proratisée, qui sera calculée sur la perte de salaire subie par le salarié.

## Conditions au niveau de l'embauche compensatoire

- embauche de remplacement sous contrat de travail à temps plein ou contrat de travail à temps partiel (CDI ou contrat d'apprentissage) ;
- prise en considération d'embauches de remplacement (y compris celles effectuées au sein d'une entité économique et sociale) dans les 6 mois qui précèdent et les 6 mois qui suivent l'admission à la préretraite ;
- durée d'inscription minimale de 3 mois comme demandeur d'emploi auprès de l'ADEM pour le salarié devant compenser le départ en préretraite progressive (exception : durée d'inscription minimale de 1 mois sur avis de l'ADEM) ;
- transformation d'un CDD en CDI possible, à condition que le CDD ait été précédé par une période d'indemnisation au chômage ou une période d'inscription à l'ADEM et sous réserve que le salarié ait été proposé par les services de l'ADEM ;
- chômeurs sans emploi bénéficiant d'une mesure en faveur de l'emploi ;
- salariés et apprentis provenant d'une entreprise confrontée à des difficultés conjoncturelles ou structurelles et exposés à un risque imminent de licenciement ;
- salariés provenant d'une entreprise ayant conclu un plan de maintien dans l'emploi ;
- salariés provenant d'une entreprise en faillite ou en liquidation judiciaire.

Au cas où l'embauche compensatrice est effectuée moyennant un contrat d'apprentissage, le délai de la prise en considération est étendu jusqu'au début de l'année scolaire d'apprentissage précédant le départ à la préretraite respectivement au début de l'année scolaire d'apprentissage suivant le départ à la préretraite.

Abolition du lien causal : prise en considération d'embauches de remplacement effectuées au sein d'une entité économique et sociale.

Disposition spécifique pour employeurs confrontés à des difficultés économiques conjoncturelles ou structurelles particulièrement graves : Le Ministre du Travail peut, à la demande de l'employeur et après consultation du Comité de Conjoncture, accorder une dispense, temporaire ou définitive, des obligations relatives aux embauches de remplacement.

## Financement

Le Fonds pour l'Emploi rembourse à l'employeur l'intégralité des charges résultant du versement de l'indemnité de préretraite, y compris la part patronale des charges sociales afférentes à cette indemnité.

Le droit au remboursement par le Fonds pour l'Emploi est conditionné par le maintien dans l'entreprise, après la fin de la période de préretraite, pendant une période d'au moins 2 ans, tant du poste à plein temps concerné par la préretraite progressive que du salarié ou apprenti ayant fait l'objet de l'embauche compensatrice, sinon d'un autre demandeur d'emploi répondant aux conditions légales.



## Préretraite-solidarité

### Abrogation par la loi

La préretraite-solidarité a été abrogée au 1<sup>er</sup> juillet 2018.

### Dispositions dérogatoires pour entreprises couvertes par une convention collective ou une convention avec le Ministère du Travail

Conformément à l'accord entre le gouvernement et les syndicats du 28 novembre 2014, la préretraite-solidarité reste transitoirement d'application après le 30 juin 2018 :

- dans les entreprises dont une convention collective de travail (CCT) a été conclue avant le 1<sup>er</sup> juillet 2018 (jusqu'à la date d'échéance de la CCT) ;
- dans les entreprises couvertes par une convention en matière de préretraite-solidarité signée avant le 1<sup>er</sup> juillet 2018 avec le Ministre du Travail (durée maximale de 2 ans à compter de la signature de la convention).

La préretraite-solidarité sera définitivement abolie lorsque les conventions précitées sont arrivées à échéance.

### Conditions d'octroi

Pour le salarié couvert par une telle CCT ou convention avec le Ministre du Travail, les anciennes dispositions légales quant aux conditions d'octroi restent applicables, à savoir :

- être âgé de 57 ans accomplis ;
- répondre aux critères d'ouverture du droit à une pension de vieillesse ou une pension de vieillesse anticipée au plus tard 3 ans après le départ en préretraite ;
- s'engager, sous peine de perte du droit à l'indemnité de préretraite, à ne pas exercer d'activité rémunérée, qui, sur une année civile, dépasse par mois la moitié du salaire social minimum ;
- ne pas toucher une pension payée par un organisme de pension étranger.

Le droit à la préretraite-solidarité n'est pas acquis, car il revient encore à l'employeur de consentir dans le cadre de la conclusion d'une convention spéciale et individuelle à la résiliation du contrat de travail et au versement d'une indemnité de préretraite.

## Embauches compensatoires

Afin que l'employeur bénéficie de la participation financière de l'Etat dans le cadre du versement de l'indemnité de préretraite-solidarité, il doit justifier le rééquilibrage de son personnel par l'embauche compensatoire d'un ou de plusieurs demandeurs d'emploi lui assignés par les services de placement de l'ADEM ou d'un salarié provenant d'une entreprise confrontée à des difficultés structurelles et exposé à un risque immédiat de licenciement pour raisons économiques. L'embauche de remplacement peut également se faire moyennant un contrat d'apprentissage.

L'embauche compensatoire doit avoir lieu dans les 6 mois précédant l'admission à la préretraite avec l'objectif d'initier le salarié embauché sur le poste libéré par le salarié admis à la préretraite ou dans les 4 mois suivant l'admission à la préretraite. En cas d'embauche d'un apprenti, le délai est étendu au début de l'année scolaire d'apprentissage précédant le départ en préretraite respectivement au début de l'année scolaire d'apprentissage suivant le départ.

## Démarches

Le salarié sollicitant l'admission à la préretraite-solidarité doit introduire auprès de l'employeur une demande écrite au plus tard 3 mois avant la date présumée de l'admission à la préretraite. L'employeur adresse une copie de la demande à la délégation principale de l'établissement. Il joint à sa demande un certificat établissant la date d'ouverture des droits à la pension de vieillesse ou à une pension de vieillesse anticipée émis par les organismes de sécurité sociale compétents.

En cas d'admission à la préretraite, la fin de la relation de travail normale est documentée par une déclaration de sortie établie par l'employeur et transmise au Centre Commun de la Sécurité Sociale (CCSS). L'employeur indique « préretraite » comme motif du départ du salarié.