



CHAMBRE DES SALARIÉS
LUXEMBOURG



AVIS

Avis IV/15/2025

8 mai 2025

Préretraite progressive

relatif à la

Proposition de loi portant modification de l'article L.584-2 du Livre V du Code du travail
Titre VIII Chapitre IV Préretraite progressive

La CSL a procédé à une auto-saisine concernant la proposition de loi portant modification de l'article L.584-2 du Livre V du Code du travail Titre VIII Chapitre IV Préretraite progressive.

1. Cette proposition de loi a pour objet d'assouplir la condition du taux d'occupation d'un poste à temps plein pour un salarié sollicitant le bénéfice de la préretraite progressive, afin que la moyenne du taux d'occupation pendant les cinq dernières années précédant la demande soit prise en compte comme devant être égale ou supérieure à soixante-quinze pour cent plutôt que d'avoir tel qu'actuellement le critère d'attribution ferme de soixante-quinze pour cent d'occupation sur la période des 5 années.

La préretraite progressive permet à un salarié de réduire graduellement son degré d'occupation¹. La durée du travail à temps partiel du salarié admis à la préretraite-progressive doit être égale à 40 % au moins et à 60 % au plus de la durée de travail antérieure.

La réduction du temps de travail peut s'échelonner progressivement. Le cas échéant, le degré d'occupation du salarié auprès de l'employeur peut passer par exemple de 60 % à 50 % et puis à 40 % de la durée de travail antérieure.

L'article L. 584-2 du Livre V du Code du travail définit les conditions à remplir par le salarié sollicitant le bénéfice de la préretraite progressive :

« (1) Le salarié âgé de cinquante-sept ans accomplis au moins, occupé depuis cinq années au moins sur un poste de travail comportant une durée de travail d'au moins soixante-quinze pour cent d'un poste à temps plein, qui accepte une réduction de son temps de travail, peut solliciter le bénéfice de la préretraite progressive dans les conditions et selon les modalités de l'article L.585-1, à condition d'être occupé dans une entreprise éligible conformément aux dispositions de l'article L.584-1.

Le salarié sollicitant l'admission à la préretraite progressive doit remplir les conditions d'ouverture du droit soit à la pension de vieillesse, soit à la pension de vieillesse anticipée après la fin de la période d'indemnisation en préretraite.

(2) Le salarié visé au paragraphe 1 er et occupé dans une entreprise couverte par une convention collective de travail et éligible au sens du paragraphe 1 er de l'article L. 584-1², a droit à l'admission à la préretraite progressive.

(3) Le salarié visé au paragraphe 1 er et occupé dans une entreprise ayant conclu une convention spéciale avec le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions, peut demander le bénéfice de l'admission à la préretraite progressive.

(4) La durée d'indemnisation en préretraite progressive ne peut pas dépasser trois années entières se situant entre le premier jour du mois suivant son cinquante-septième anniversaire et l'âge de soixante-trois ans accomplis.

Toutefois, la durée d'indemnisation en préretraite progressive peut s'étendre jusqu'à l'âge de soixante-cinq ans accomplis pour les salariés qui n'ont pas droit à une pension de vieillesse anticipée.

La condition d'âge prévue au paragraphe 1 er ne s'applique pas aux personnes admises à la pension de vieillesse anticipée au titre de l'assurance supplémentaire des salariés mineurs ou en qualité de salarié technique des mines du fond.n»

Or, au vu de certaines situations, la condition d'occuper un poste de travail comportant une durée de travail d'au moins soixante-quinze pour cent d'un poste à temps plein n'est pas adaptée à la réalité.

¹ La préretraite ne doit pas être confondue avec la pension de vieillesse anticipée : la pension de vieillesse relève de l'assurance pension tandis que la préretraite, dont la durée est limitée à 3 ans, constitue un instrument de prévention du chômage. À ce titre, elle est donc assimilée à des années d'assurance qui sont comptabilisées pour la pension de vieillesse.

² Le bénéfice de la préretraite progressive est accordé aux salariés des entreprises éligibles en vertu d'une stipulation expresse d'une convention collective de travail, stipulation à agréer par le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions, ou en vertu d'une convention spéciale conclue entre ce ministre et une entreprise déterminée soit non couverte par une convention collective, soit couverte par une convention collective applicable à la branche d'activité ne prévoyant pas l'application de la préretraite progressive.

En effet, bon nombre de salariés sollicitent un allègement temporaire de leur temps de travail pour différentes raisons. Ce fut notamment le cas pendant la pandémie liée au Covid, plus particulièrement en période de confinement, durant laquelle les crèches et écoles ont dû fermer, des membres de famille tels que les grands-parents ont réduit leur taux d'occupation pour s'occuper de leurs petits-enfants et supporter leurs familles.

Les salariés ayant travaillé moins de soixante-quinze pour cent pendant une période même limitée durant les 5 dernières années se voient actuellement refuser leur demande de préretraite progressive, ceci même si ces derniers ont travaillé le reste de ces 5 années à plus de soixante-quinze pour cent d'un poste à temps plein de manière à obtenir une moyenne de taux d'occupation de soixante-quinze pour cent ou plus durant les 5 années précédant la demande.

Il est donc souhaitable que la condition en question devienne plus flexible.

2. La CSL partage l'avis des auteurs de cette proposition.

Toutefois, au vu de la proportion grandissante de salariés travaillant à temps partiel, comme ceux désireux de réduire leur temps de travail en vue d'une meilleure conciliation entre leur vie privée et leur vie professionnelle, la CSL estime que la moyenne du taux d'occupation pendant les cinq dernières années précédant la demande à prendre en compte devrait être égale ou supérieure à cinquante pour cent.

3. La CSL approuve la proposition de loi sous réserve de cette remarque formulée ci-dessus.

Luxembourg, le 8 mai 2025

Pour la Chambre des salariés,



Sylvain HOFFMANN
Directeur



Nora BACK
Présidente

L'avis a été adopté à l'unanimité.