



NEWSLETTER

N° 2/2018 15 janvier 2018

1. Prérétraite-solidarité
2. Prérétraite-ajustement
3. Prérétraite pour travail posté
4. Prérétraite progressive
5. Modifications valables pour tous les régimes de prérétraite

LES MODIFICATIONS DES DIFFÉRENTS RÉGIMES DE PRÉRETRAITE

Suite à l'entrée en vigueur de la loi du 30 novembre 2017¹ portant modification de la législation sur la prérétraite, les dispositions sur les régimes des prérétraites

ont changé. Ci-dessous un résumé des principales modifications des différents régimes de prérétraite, le cas échéant, à l'aide de tableaux synoptiques.

1. Prérétraite-solidarité

a. Abrogation à partir du 1^{er} juillet 2018

La prérétraite-solidarité est abrogée six mois après le premier jour du mois qui suit la publication de la présente loi, c'est-à-dire, à partir du 1^{er} juillet 2018. Les

derniers départs en prérétraite-solidarité peuvent donc se faire le 1^{er} juin 2018 au plus tard.

b. Dispositions transitoires

La prérétraite-solidarité continue à s'appliquer dans les entreprises dont la convention collective conclue avant le 1^{er} juillet 2018 prévoit l'application de la prérétraite-solidarité, aux départs autorisés pendant la durée de validité de la convention.

Il en est de même pour les entreprises couvertes par une convention en matière de prérétraite-solidarité signée avant le 1^{er} juillet 2018 avec le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions, pendant une durée maximale de deux ans à compter de la signature de cette convention.

2. Prérétraite-ajustement

Dispositions antérieures	Modifications à partir du 11 décembre 2017 ²
pas de durée minimale d'affiliation au Luxembourg prescrite	affiliation minimale de 5 ans auprès du dernier employeur (exception prévue en cas de faillite ou de liquidation judiciaire)
choix entre pension de vieillesse anticipée et prérétraite-ajustement jusqu'à 60 ans accomplis	choix entre pension de vieillesse anticipée et prérétraite-ajustement jusqu'à 63 ans accomplis
indemnisation jusqu'à 65 ans accomplis possible sous réserve d'un accord ministériel	indemnisation jusqu'à 65 ans accomplis possible si pension de vieillesse anticipée inférieure à pension minimale
pas de durée maximale prévue pour la convention à conclure entre ministère et employeur	durée de validité convention limitée à 1 année de calendrier au maximum Exception : Entreprises ayant conclu un plan social ou un plan de maintien dans l'emploi : durée de validité convention prérétraite peut être égale à durée de validité plan social ou PdME ³
champ d'application de la convention pas défini	convention conclue peut engager une ou plusieurs unités d'une entité économique et sociale

Source : Ministère du Travail et de l'Emploi

1. Mémorial A du 7 décembre 2017, n° 1032

2. Les actes législatifs et réglementaires sont obligatoires dans toute l'étendue du Grand-Duché de Luxembourg, quatre jours après leur insertion au Mémorial, c'est-à-dire en laissant s'écouler quatre journées entières, y compris le jour de la date de publication, à moins qu'ils n'aient fixé un délai plus court ou plus long.

3. PdME= plan de maintien dans l'emploi



3. Preretraitte pour travail posté

Dispositions antérieures	Modifications à partir du 11 décembre 2017
pas de durée minimale d'affiliation au Luxembourg prescrite	affiliation minimale de 5 ans au Luxembourg auprès de l'employeur qui introduit la proposition d'admission à la prérétraite pour travail posté
conditions requises pour pouvoir bénéficier du régime de la prérétraite pour travail posté : 20 années de travail posté par équipes successives ou de travail sur poste fixe de nuit	id ⁴ ; mais prérétraite également possible si 15 années de travail posté par équipes successives comportant poste fixe de nuit, ou sur poste fixe de nuit, pendant les 25 dernières années actives – exigence d'avoir presté 20% de la durée de travail mensuelle normale dans la fourchette de temps entre 22.00 heures du soir et 6.00 heures du matin
bénéfice de la prérétraite sur poste fixe de nuit réservé aux salariés ayant travaillé sur un poste à temps plein	prise en compte des années travaillées sur poste fixe de nuit à temps partiel
choix entre pension de vieillesse anticipée et prérétraite pour travail posté jusqu'à 60 ans accomplis	choix entre pension de vieillesse anticipée et prérétraite pour travail posté jusqu'à 63 ans accomplis
non prévu	possibilité d'avancer départ en prérétraite pour travail posté au 1 ^{er} 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 prérétraite-ajustement
non prévu	possibilité pour chômeur indemnisé qui remplit conditions d'admission à la prérétraite pour travail posté de bénéficier de la prérétraite pour travail posté
pas de sanction prévue	pénalisation pour l'employeur (perte d'un certain nombre de remboursements) en cas d'introduction tardive des dossiers

Source : Ministère du Travail et de l'Emploi

4. Preretraitte progressive

Dispositions antérieures	Modifications à partir du 11 décembre 2017
1. Conditions au niveau du salarié	
pas de durée minimale d'affiliation au Luxembourg prescrite	affiliation minimale de 5 ans au Luxembourg auprès de l'employeur qui introduit la proposition d'admission à la prérétraite pour travail posté
le salarié sollicitant l'admission à la prérétraite progressive doit avoir été occupé à temps plein	le salarié occupé sur un poste comportant une durée de travail d'au moins 75% peut également bénéficier de la mesure
droit inconditionnel à l'admission à la prérétraite progressive si l'entreprise a été rendue éligible à la mesure moyennant convention conclue avec le ministère ou moyennant stipulation de la convention collective de travail	droit inconditionnel à l'admission à la prérétraite progressive pour salariés occupés dans une entreprise couverte par une convention collective de travail prévoyant l'application de la mesure ; accord de l'employeur requis pour les salariés occupés dans une entreprise éligible en vertu d'une convention conclue avec le ministère
choix entre pension de vieillesse anticipée et prérétraite progressive jusqu'à l'âge de 60 ans	choix entre pension de vieillesse anticipée et prérétraite progressive jusqu'à l'âge de 63 ans

...suite

4. id = abréviation pour idem = de même, également.

2. Conditions au niveau de l'embauche de compensation

durée d'inscription minimale de 6 mois comme demandeur d'emploi sans emploi auprès de l'ADEM pour le salarié devant compenser le départ en préretraite progressive <u>Exception</u> : sur avis de l'ADEM > durée d'inscription minimale de deux mois	durée d'inscription minimale de 3 mois <u>Exception</u> : sur avis de l'ADEM > durée d'inscription minimale d'un mois
engagement sous CDI ou contrat d'apprentissage	transformation CDD en CDI possible à condition que CDD ait été précédé par période d'inscription à l'ADEM
non prévu	engagement sous CDI de salariés bénéficiant d'une mesure en faveur de l'emploi
non prévu	engagement salariés provenant d'une entreprise ayant conclu un PdME ou provenant d'une entreprise en faillite ou en liquidation judiciaire
lien causal exigé entre départ en préretraite et nouvelle embauche	<u>abolition du lien causal</u> : prise en considération d'embauches de remplacement effectuées au sein d'une entité économique et sociale
non prévu	<u>introduction d'une préretraite-ajustement progressive</u> : application de la préretraite progressive dans entreprises éligibles à la préretraite-ajustement rendue possible sans obligation d'embauche de compensation – taux de participation retenu pour préretraite-ajustement également applicable pour départs en « préretraite progressive-ajustement »

Source : Ministère du Travail et de l'Emploi

5. Modifications valables pour tous les régimes de préretraite

Dispositions antérieures	Modifications à partir du 11 décembre 2017
calcul indemnité sur base de la moyenne trimestrielle du salaire de base et de la moyenne annuelle de la partie variable du revenu (moyenne la plus favorable prise en compte)	calcul indemnité sur base de la moyenne annuelle du salaire de base et de la partie variable du revenu
prise en compte d'un douzième de la gratification	prise en compte d'un douzième de la moyenne des gratifications payées pour les trois dernières années
non prévu	prise en compte de l'indemnité compensatoire payée par le Service des travailleurs à capacité de travail réduite de l'ADEM
non prévu	prise en compte des pertes de salaire subies par les salariés concernés par le chômage partiel, chômage dû aux intempéries ou chômage accidentel ou technique
non prévu	prise en compte de l'aide au réemploi jusqu'à la fin des 48 mois
pas de délai prévu	décomptes mensuels à présenter au plus tard dans les 6 mois suivant mois concerné

Source : Ministère du Travail et de l'Emploi