

# Quels sont les droits du salarié proche de la retraite au Luxembourg ?

## Réponse courte

Le salarié proche de la retraite bénéficie d'une **protection renforcée contre toute discrimination fondée sur l'âge**. L'employeur ne peut pas licencier un salarié pour le seul motif de son âge ou de sa proximité avec la retraite, sous peine de nullité du licenciement et de sanctions. Le contrat de travail ne prend fin automatiquement qu'au jour où le salarié obtient effectivement sa **pension de vieillesse** ou, au plus tard, à l'âge de **65 ans** s'il y a droit.

Depuis avril 2018, suite à la jurisprudence européenne, le salarié licencié qui peut faire valoir ses droits à une pension de vieillesse normale conserve désormais son **droit à l'indemnité de départ légale**. Cette évolution législative garantit une meilleure égalité de traitement et évite toute forme de discrimination liée à l'âge dans les conditions de licenciement et de rémunération.

## Définition

Le **salarié proche de la retraite** désigne tout travailleur qui approche l'âge légal de départ à la retraite (65 ans au Luxembourg) ou qui remplit déjà les conditions pour bénéficier d'une pension de vieillesse sans avoir encore cessé son activité professionnelle. Cette situation particulière est encadrée par des **dispositions protectrices** du Code du travail luxembourgeois visant à prévenir toute discrimination directe ou indirecte fondée sur l'âge, conformément au principe général de non-discrimination consacré par le droit européen et transposé en droit national.

## Questions fréquentes

### À quel âge le contrat de travail prend-il fin automatiquement au Luxembourg ?

Le contrat de travail prend fin automatiquement le jour où le salarié obtient effectivement sa pension de vieillesse ou, au plus tard, à l'âge de 65 ans accomplis s'il y a droit. Si la relation de travail se poursuit après 65 ans, un nouveau contrat de travail se forme implicitement entre les parties.

### Que risque un employeur qui licencie un salarié pour motif d'âge au Luxembourg ?

Le licenciement motivé par l'âge ou la proximité de la retraite est nul de plein droit. L'employeur risque la réintégration obligatoire du salarié ou l'octroi de dommages-intérêts substantiels. La charge de la preuve du caractère non discriminatoire du licenciement incombe entièrement à l'employeur.

### Quels sont les droits du salarié proche de la retraite au Luxembourg ?

Le salarié proche de la retraite bénéficie d'une protection renforcée contre toute discrimination fondée sur l'âge. L'employeur ne peut pas le licencier pour le seul motif de son âge ou de sa proximité avec la retraite. Depuis avril 2018, il conserve son droit à l'indemnité de départ légale même s'il peut faire valoir ses droits à une pension de vieillesse normale.

## Un salarié proche de la retraite a-t-il droit à l'indemnité de départ en cas de licenciement ?

Oui, depuis avril 2018, le salarié licencié qui peut faire valoir ses droits à une pension de vieillesse normale conserve son droit à l'indemnité de départ légale s'il justifie d'au moins 5 ans d'ancienneté. Cette évolution fait suite à la jurisprudence européenne qui considère comme discriminatoire toute disposition privant un salarié d'indemnité au seul motif de son droit à pension.

## Conditions d'exercice

La protection s'applique à tout salarié en **contrat à durée indéterminée** ou **déterminée**, indépendamment de son âge exact, dès lors qu'il approche la retraite ou qu'il pourrait faire valoir ses droits à pension.

### Interdiction absolue de discrimination :

- L'employeur ne peut en aucun cas motiver un licenciement par l'âge du salarié ou sa proximité avec la retraite
- Toute différence de traitement fondée sur l'âge doit être objectivement et raisonnablement justifiée par un objectif légitime
- Les moyens pour atteindre cet objectif doivent être appropriés et nécessaires

### Fin automatique du contrat :

- Le contrat de travail prend fin de plein droit le jour de l'attribution au salarié d'une **pension de vieillesse**
- À défaut, le contrat cesse au plus tard à l'âge de **65 ans accomplis**, à condition que le salarié ait droit à une pension de vieillesse à cet âge
- Si la relation de travail se poursuit après 65 ans, un nouveau contrat de travail se forme implicitement entre les parties

### Droit à l'indemnité de départ (depuis avril 2018) :

- Contrairement à l'ancienne législation, le salarié licencié qui peut faire valoir ses droits à une **pension de vieillesse normale** a désormais droit à l'indemnité de départ légale
- Cette modification fait suite à l'arrêt de la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) du 19 avril 2016 (affaire Ajos) qui a considéré comme discriminatoire toute disposition privant un salarié d'indemnité de licenciement au seul motif de son droit à pension
- Seuls les salariés ayant sollicité et obtenu l'indemnité de **préretraite** ne peuvent prétendre à l'indemnité de départ

## Modalités pratiques

### Obligations de l'employeur en cas de licenciement :

- Justifier tout licenciement par un **motif réel et sérieux**, totalement indépendant de l'âge ou de la proximité avec la retraite
- Documenter précisément les raisons objectives du licenciement avec preuves à l'appui
- Respecter la procédure normale de licenciement : entretien préalable (entreprises de 150 salariés et plus), notification écrite et motivée, respect du préavis
- Maintenir l'**égalité de traitement** jusqu'au départ effectif du salarié
- Verser l'**indemnité de départ légale** si le salarié justifie d'une ancienneté d'au moins 5 ans, même s'il a droit à une pension de vieillesse normale

**Calcul de l'indemnité de départ** : L'indemnité est fonction de l'ancienneté du salarié et correspond à :

- 1 mois de salaire après 5 ans d'ancienneté
- 2 mois après 10 ans
- 3 mois après 15 ans
- 4 mois après 20 ans
- 6 mois après 25 ans
- 9 mois après 30 ans
- 12 mois après 35 ans

**Recours du salarié** :

- Le salarié peut contester tout licenciement qu'il estime discriminatoire devant le **tribunal du travail** dans un délai de **3 mois** à compter de la notification du licenciement
- En cas de licenciement discriminatoire fondé sur l'âge, le salarié peut demander dans un délai de **15 jours** la constatation de la nullité du licenciement et sa réintégration

## Pratiques et recommandations

**Pour sécuriser les procédures de licenciement** :

- Constituer un **dossier probant** démontrant le motif réel de licenciement (évaluations, courriers d'avertissement, preuves objectives de la situation)
- Éviter toute référence à l'âge, à la retraite ou à la pension dans l'ensemble de la documentation RH (lettres de licenciement, comptes rendus d'entretiens, notes internes)
- Consulter la **délégation du personnel** en amont si elle existe, particulièrement dans les entreprises de 150 salariés et plus
- Maintenir une **traçabilité complète** de toutes les décisions et échanges avec le salarié
- Assurer un accompagnement humain approprié et respectueux de la dignité du salarié

**Pour favoriser une fin de carrière harmonieuse** :

- Proposer des **aménagements de fin de carrière** si possible : temps partiel, télétravail, adaptation du poste
- Anticiper les départs à la retraite par un dialogue ouvert et transparent avec les salariés concernés
- Organiser un **transfert de compétences** progressif avant le départ effectif
- Informer clairement les salariés sur leurs droits en matière de pension et d'indemnités de départ

#### **Vigilance particulière :**

- Ne jamais suggérer à un salarié de partir à la retraite ou de demander sa pension
- Traiter tous les salariés de la même manière, quel que soit leur âge
- Former les managers sur les risques de discrimination liée à l'âge
- Vérifier que les critères de sélection en cas de licenciement collectif ne défavorisent pas les salariés proches de la retraite

## **Cadre juridique**

#### **Code du travail luxembourgeois :**

- **Article L.125-3** : Cessation de plein droit du contrat de travail au jour de l'attribution d'une pension de vieillesse ou, au plus tard, à l'âge de 65 ans accomplis si le salarié y a droit
- **Article L.124-7** : Droit à l'indemnité de départ pour tout salarié licencié après 5 ans d'ancienneté, y compris pour ceux pouvant faire valoir leurs droits à une pension de vieillesse normale (depuis avril 2018)
- **Article L.251-1** : Interdiction de toute discrimination directe ou indirecte fondée sur l'âge en matière d'emploi et de travail
- **Article L.252-2** : Exceptions au principe d'égalité de traitement - les différences de traitement fondées sur l'âge ne constituent pas une discrimination si elles sont objectivement et raisonnablement justifiées
- **Article L.241-8** : Interdiction des représailles à l'encontre d'un salarié ayant protesté contre une discrimination ou ayant témoigné d'actes discriminatoires - nullité de tout licenciement en violation de cette disposition

#### **Jurisprudence européenne :**

- **Arrêt CJUE du 19 avril 2016 (affaire Ajos C-441/14)** : Toute disposition nationale privant un salarié d'une indemnité de licenciement au seul motif de son droit à une pension de vieillesse, indépendamment du fait qu'il reste sur le marché du travail ou prenne sa retraite, est contraire au principe général de non-discrimination en fonction de l'âge

#### **Directive européenne :**

- **Directive 2000/78/CE du 27 novembre 2000** : Établit un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, interdisant notamment toute discrimination fondée sur l'âge

#### **Loi de transposition :**

- **Loi du 28 novembre 2006** : Transposition de la directive européenne en droit luxembourgeois, consacrant le principe de non-discrimination en raison de l'âge

La **charge de la preuve** du caractère non discriminatoire du licenciement incombe à l'employeur. Toute rupture motivée par l'âge ou la proximité de la retraite est **nulle de plein droit** et peut entraîner la **réintégration du salarié** ou l'octroi de **dommages-intérêts** pouvant être substantiels.

Depuis avril 2018, l'ancienne exception permettant de refuser l'indemnité de départ aux salariés pouvant bénéficier d'une pension de vieillesse normale a été supprimée suite à la jurisprudence européenne. Cette évolution majeure garantit une meilleure protection contre la discrimination liée à l'âge et assure l'égalité de traitement de tous les salariés au moment de leur licenciement.

Les employeurs doivent être particulièrement vigilants car tout licenciement d'un salarié proche de la retraite sera scruté avec attention par les tribunaux, qui vérifient systématiquement l'absence de motif discriminatoire lié à l'âge.

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.