Quels sont les droits d'un salarié qui perçoit sa pension de vieillesse tout en continuant à travailler au Luxembourg ?

Réponse courte

Au Luxembourg, un salarié qui perçoit une **pension de vieillesse** (à partir de 65 ans) peut librement cumuler cette pension avec une activité professionnelle salariée, sans aucune limitation de revenus ni de durée. Le salarié conserve l'intégralité de ses droits contractuels et des protections du Code du travail.

Les cotisations pour l'assurance pension restent dues et sont payées normalement, mais le salarié peut demander le remboursement de sa part de cotisations (part assuré uniquement) chaque année auprès de la CNAP. L'employeur ne peut imposer la rupture du contrat pour le seul motif de l'âge ou de la perception d'une pension. Cette situation se distingue de la **pension de vieillesse anticipée** (avant 65 ans) qui est soumise à des plafonds de revenus stricts sous peine de réduction ou de retrait de la pension.

Définition

Le cumul emploi-retraite au Luxembourg désigne la possibilité pour un assuré de percevoir une **pension de vieillesse** (à partir de 65 ans) tout en exerçant une activité professionnelle. Cette situation suppose généralement la conclusion d'un nouveau contrat de travail après le départ en retraite, ou la poursuite du contrat existant si l'employeur et le salarié en conviennent expressément.

La pension de vieillesse normale est accordée à partir de 65 ans sous condition de justifier au minimum 120 mois de périodes d'assurance (dont au moins 12 mois au Luxembourg). Le régime luxembourgeois autorise ce cumul sans restriction de revenus, contrairement aux règles applicables à la pension de vieillesse anticipée (avant 65 ans) qui imposent des plafonds stricts.

Questions fréquentes

L'employeur peut-il imposer la rupture du contrat à un salarié qui atteint 65 ans ?

Non, l'employeur ne peut pas imposer la rupture du contrat de travail pour le seul motif de l'âge ou de la perception d'une pension. Toute modification substantielle du contrat nécessite l'accord écrit des deux parties, et tout traitement défavorable fondé sur l'âge constitue une discrimination interdite.

Le salarié retraité doit-il encore payer des cotisations sociales ?

Oui, les cotisations sociales restent dues selon les mêmes modalités qu'avant 65 ans, y compris les cotisations pour l'assurance pension à hauteur de 8% du salaire brut. Cependant, le salarié peut demander le remboursement de sa part de cotisations pension chaque année auprès de la CNAP.

Quelles sont les conditions pour bénéficier du cumul emploi-retraite au Luxembourg ?

Le salarié doit avoir atteint l'âge de 65 ans et justifier d'au moins 120 mois de périodes d'assurance obligatoire, dont au moins 12 mois au Luxembourg. Une fois ces conditions remplies, le cumul est autorisé sans limitation de revenus, contrairement à la pension de vieillesse anticipée qui impose des plafonds stricts.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Un salarié peut-il cumuler sa pension de vieillesse avec un emploi au Luxembourg ?

Oui, au Luxembourg, un salarié qui perçoit une pension de vieillesse (à partir de 65 ans) peut librement cumuler cette pension avec une activité professionnelle salariée, sans aucune limitation de revenus ni de durée. Il conserve l'intégralité de ses droits contractuels et des protections du Code du travail.

Conditions d’exercice

Conditions d'ouverture du droit à pension : Le salarié doit avoir atteint l'**âge de 65 ans** et justifier d'au moins **120 mois** de périodes d'assurance obligatoire, continuée, facultative ou de périodes d'achat rétroactif, dont au moins 12 mois au Luxembourg (article 183 du Code de la sécurité sociale).

Cumul sans limitation : Le cumul d'une pension de vieillesse avec une activité salariée est autorisé **sans aucune limitation de revenus ni de durée**, conformément aux dispositions du Code de la sécurité sociale. L'employeur ne peut imposer la rupture du contrat de travail pour le seul motif de l'âge ou de l'ouverture du droit à pension.

Modification du contrat : Toute modification substantielle du contrat de travail (passage à temps partiel, changement de fonction, réduction de rémunération) nécessite obligatoirement l'**accord écrit des deux parties**, conformément à l'article L.121-7 du Code du travail. L'employeur ne peut imposer unilatéralement de changements défavorables au salarié retraité.

Modalités pratiques

Droits contractuels maintenus : Le salarié qui continue à travailler après 65 ans conserve l'intégralité de ses droits :	**Étape**	**Détail**
rémunération	Maintien de la **rémunération** et des avantages contractuels	
congés payés	Conservation des **congés payés** selon l'ancienneté	
formation professionnelle	Accès à la **formation professionnelle**	
licenciement abusif	Protection contre le **licenciement abusif**	
ancienneté	Maintien de l'**ancienneté** acquise	

Cotisations sociales : Les cotisations sociales restent dues selon les mêmes modalités qu'avant 65 ans, y compris les **cotisations pour l'assurance pension** à hauteur de 8% du salaire brut (réparties entre employeur et salarié), conformément à l'article 180 du Code de la sécurité sociale qui précise : "En cas d'exercice d'une occupation salariée après l'âge de soixante-cinq ans par un bénéficiaire de pension de vieillesse, la cotisation est due comme en cas d'assujettissement."

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Remboursement des cotisations pension : Le salarié a droit, sur demande, au **remboursement de sa part de cotisations** pension (part assuré uniquement, soit 8% partagé entre employeur et salarié) versées après 65 ans, conformément à l'article 178 du Code de la sécurité sociale. La demande doit être introduite **auprès de la CNAP** (Caisse nationale d'assurance pension) par année civile. Le remboursement concerne exclusivement la part à charge du salarié et n'est pas adapté à l'indice du coût de la vie. La demande est traitée à partir du mois d'avril de l'année suivante, une fois les données définitives de revenus disponibles.

Couverture sociale : Le salarié reste couvert par l'assurance **maladie-maternité**, l'assurance **accidents** et l'assurance **dépendance** selon les dispositions du Code de la sécurité sociale.

Pratiques et recommandations

Pour l'employeur :

- **Formaliser par écrit** la poursuite ou la reprise d'activité du salarié retraité dans un nouveau contrat de travail ou un avenant
- Garantir l'**égalité de traitement** avec les autres salariés occupant des fonctions similaires
- Respecter toutes les obligations du Code du travail sans exception liée à l'âge
- Ne pas imposer de conditions défavorables fondées sur le statut de retraité
- Maintenir l'accès à la formation professionnelle et aux perspectives d'évolution
- Assurer la traçabilité des décisions et modifications contractuelles

Pour le salarié :

- Informer la **CNAP** de la poursuite ou reprise d'activité salariée après 65 ans
- Déposer une **demande de remboursement** des cotisations pension chaque année auprès de la CNAP (formulaire "Demande de remboursement des cotisations suivant l'article 178 CSS")
- Vérifier que toute modification du contrat fait l'objet d'un **accord écrit**
- Conserver tous les documents relatifs aux conditions de travail

Recommandation documentaire : Il est conseillé d'établir un document précisant clairement les conditions de travail, la rémunération, l'horaire et les éventuelles adaptations convenues, signé par les deux parties.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Cadre juridique

Référence	Objet
Article 170	assurance obligatoire
Article 178	remboursement des cotisations après 65 ans
Article 180	étendue de l'assurance - cotisations dues après 65 ans
Article 183	pension de vieillesse - conditions
Article 184	pension de vieillesse anticipée - distinctions importantes
Articles L.121-1 à L.121-9	contrat de travail
Article L.121-7	modification du contrat
Article L.124-2	licenciement
Article L.124-11	recours contre licenciement abusif
Article L.251-1	principe de non-discrimination, notamment fondée sur l'âge
Loi du 13 mai 2008 portant introduction d'un statut unique pour les salariés du secteur privé	Disposition applicable
Loi du 28 novembre 2006 relative à l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail	Disposition applicable

Attention - Distinction fondamentale : Cette fiche concerne uniquement les salariés percevant une **pension de vieillesse normale à partir de 65 ans**. Les règles sont radicalement différentes pour la **pension de vieillesse anticipée** (avant 65 ans), qui impose des plafonds de revenus stricts : activité salariée limitée à un tiers du salaire social minimum (environ 901 euros/mois) sans réduction de pension, au-delà de ce seuil la pension est réduite de moitié puis potentiellement retirée si les revenus dépassent les plafonds fixés à l'article 226 du Code de la sécurité sociale.

Rappel important : Les cotisations pension ne "cessent" pas après 65 ans - elles restent dues normalement mais peuvent être remboursées sur demande annuelle auprès de la CNAP (part salarié uniquement).

Discrimination interdite : Tout traitement différencié ou défavorable fondé sur l'âge ou le statut de retraité constitue une discrimination prohibée par l'article L.251-1 du Code du travail. L'employeur doit garantir une égalité de traitement effective avec les salariés non retraités occupant des fonctions comparables.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

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.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois