

Le contrat de travail prend-il automatiquement fin à 65 ans au Luxembourg ?

Réponse courte

Oui, le contrat de travail **cesse automatiquement de plein droit** lorsque le salarié atteint l'âge de **65 ans accomplis**, à condition qu'il ait droit à une **pension de vieillesse** à cet âge. Cette cessation intervient également le jour où le salarié obtient effectivement sa pension de vieillesse, même avant 65 ans s'il en fait la demande. Aucune démarche formelle de licenciement ou de démission n'est nécessaire : le contrat prend fin **automatiquement par effet de la loi**.

Toutefois, si la relation de travail se poursuit après cette échéance, un **nouveau contrat de travail** se forme implicitement entre les parties. Le salarié et l'employeur peuvent alors continuer à collaborer librement, le cumul d'une pension de vieillesse avec un emploi salarié étant parfaitement autorisé au Luxembourg après 65 ans sans aucune restriction de revenu.

Définition

La **cessation de plein droit du contrat de travail** désigne une rupture automatique de la relation contractuelle qui intervient par effet de la loi, sans qu'aucune notification formelle, procédure de licenciement ou démission ne soit requise.

Au Luxembourg, cette cessation automatique se produit dans plusieurs situations précises énumérées par le Code du travail, dont l'atteinte de l'**âge légal de la retraite** (65 ans) combinée au droit à une pension de vieillesse. Il s'agit d'un mécanisme juridique distinct du licenciement, de la démission ou de la résiliation d'un commun accord, qui ne nécessite aucune formalité procédurale.

Questions fréquentes

Le contrat de travail se termine-t-il automatiquement à 65 ans au Luxembourg ?

Oui, le contrat de travail cesse automatiquement de plein droit lorsque le salarié atteint 65 ans accomplis, à condition qu'il ait droit à une pension de vieillesse à cet âge. Cette cessation intervient par effet de la loi sans qu'aucune démarche formelle de licenciement ou de démission ne soit nécessaire.

Le salarié a-t-il droit à une indemnité de départ lors de la cessation automatique à 65 ans ?

Oui, depuis avril 2018, le salarié a droit à l'indemnité de départ légale s'il justifie de 5 ans d'ancienneté, même s'il bénéficie d'une pension de vieillesse. Cette indemnité doit être calculée et versée lors de la cessation du contrat conformément à la jurisprudence européenne.

Peut-on continuer à travailler après 65 ans au Luxembourg ?

Oui, si l'employeur et le salarié continuent la collaboration après la cessation automatique du contrat, un nouveau contrat de travail se forme implicitement. Le cumul d'une pension de vieillesse avec un emploi salarié est parfaitement autorisé après 65 ans sans aucune restriction de revenu.

Quelles sont les conditions pour que le contrat prenne fin automatiquement à 65 ans ?

Le salarié doit avoir droit à une pension de vieillesse, ce qui nécessite un stage minimum de 120 mois de cotisations à l'assurance pension (10 ans) et au moins 12 mois de cotisations accomplies au Luxembourg. Si ces conditions ne sont pas remplies, le contrat continue normalement.

Conditions d'exercice

La cessation automatique du contrat de travail à l'âge de la retraite est régie par l'**article L.125-3 du Code du travail** et intervient dans deux situations distinctes :

1. Attribution effective d'une pension de vieillesse :

- Le contrat cesse de plein droit **le jour de l'attribution** au salarié d'une pension de vieillesse
- Cette cessation peut intervenir **AVANT 65 ans** si le salarié demande et obtient une pension de vieillesse anticipée (possible dès 57 ans sous conditions de stage)
- Aucune démarche de l'employeur n'est nécessaire

2. Atteinte de l'âge de 65 ans :

- Le contrat cesse de plein droit **au plus tard à l'âge de 65 ans accomplis**
- Condition impérative : le salarié doit **avoir droit** à une pension de vieillesse à cet âge
- Si le salarié n'a pas droit à une pension à 65 ans (stage insuffisant), le contrat continue normalement
- La cessation intervient automatiquement sans qu'aucune notification ne soit requise

Conditions de droit à la pension de vieillesse à 65 ans :

- Stage minimum de **120 mois de cotisations** à l'assurance pension (10 ans)
- Au moins **12 mois** de cotisations accomplies au Luxembourg
- Les périodes accomplies dans d'autres pays de l'UE ou pays conventionnés peuvent être cumulées

Poursuite de la relation de travail après 65 ans :

- Si l'employeur et le salarié continuent la collaboration après la cessation automatique, un **nouveau contrat de travail** se forme implicitement entre les parties
- Ce nouveau contrat est soumis aux règles normales du Code du travail
- En cas de résiliation ultérieure, les parties doivent respecter les délais de préavis
- L'ancienneté des deux contrats successifs est cumulée pour déterminer la durée du préavis applicable

Modalités pratiques

Pour l'employeur :

À l'approche des 65 ans du salarié :

- Vérifier si le salarié remplit les conditions de stage pour bénéficier d'une pension de vieillesse
- Organiser un **entretien de fin de carrière** quelques mois avant l'échéance pour anticiper les intentions du salarié
- Aucune lettre de licenciement ou notification formelle n'est requise si le contrat cesse à 65 ans
- Établir les **documents de fin de contrat** : certificat de travail, solde de tout compte, déclaration CCSS de fin d'occupation
- Verser l'**indemnité de départ légale** si le salarié a au moins 5 ans d'ancienneté, car depuis avril 2018, cette indemnité est due même si le salarié a droit à une pension de vieillesse

En cas de poursuite de la collaboration après 65 ans :

- Formaliser le nouveau contrat par écrit (recommandé même si un contrat implicite se forme automatiquement)
- Respecter toutes les obligations légales (déclaration CCSS, visite médicale de reprise si nécessaire)
- Le salarié cumule alors sa pension avec son salaire sans aucune restriction

Pour le salarié :

Avant 65 ans :

- Introduire une **demande de pension** auprès de la CNAP (Caisse nationale d'assurance pension) au moins 3 mois avant la date souhaitée
- L'attribution de la pension n'est pas automatique : une demande formelle est obligatoire
- La pension prend effet à partir du premier jour du mois suivant la demande

À 65 ans :

- Le contrat prend fin automatiquement si le salarié a droit à une pension, qu'il l'ait demandée ou non
- Le salarié peut décider de poursuivre son activité professionnelle en concluant un nouveau contrat avec son employeur
- Le cumul pension + salaire est totalement libre après 65 ans sans plafond de revenus

Après 65 ans :

- Possibilité de demander le **remboursement annuel** des cotisations pension versées (part salarié uniquement)
- En cas de nouvelle résiliation, respect du préavis légal basé sur l'ancienneté cumulée

Situation particulière - Salarié sans droit à pension à 65 ans :

- Si le salarié n'a pas accompli le stage minimum de 120 mois de cotisations, le contrat **continue normalement**
- Aucune cessation automatique ne se produit
- L'employeur ne peut pas licencier pour le seul motif de l'âge (discrimination interdite)

Pratiques et recommandations

Pour une gestion anticipée des fins de carrière :

6 mois avant les 65 ans :

- Organiser un entretien RH avec le salarié pour connaître ses intentions
- Informer le salarié sur les démarches à accomplir auprès de la CNAP
- Vérifier l'éligibilité du salarié à une pension de vieillesse
- Planifier la transmission des compétences et le recrutement éventuel

3 mois avant :

- Rappeler au salarié de déposer sa demande de pension auprès de la CNAP
- Si le salarié souhaite poursuivre son activité, discuter des modalités du nouveau contrat
- Préparer les documents de fin de contrat

À la date d'échéance :

- Établir le certificat de travail et le solde de tout compte
- Calculer et verser l'indemnité de départ légale (depuis 2018, due même avec droit à pension)
- Effectuer les déclarations sociales de fin d'occupation
- Si poursuite : formaliser le nouveau contrat par écrit

Documentation recommandée :

- Conserver une trace écrite de l'entretien de fin de carrière
- Documenter la vérification des conditions de droit à pension
- Archiver tous les justificatifs de versement de l'indemnité de départ
- En cas de poursuite, établir un nouveau contrat écrit précisant les conditions

Points de vigilance :

- Ne jamais forcer un salarié à partir à la retraite AVANT 65 ans sans son accord (discrimination sur l'âge)
- Ne jamais refuser l'indemnité de départ au motif du droit à pension (jurisprudence CJUE 2016)
- Traiter équitablement tous les salariés approchant de la retraite
- Informer clairement les salariés sur leurs droits et obligations

Erreurs à éviter :

- Considérer qu'une procédure de licenciement est nécessaire à 65 ans (c'est une cessation automatique)
- Omettre de verser l'indemnité de départ en pensant qu'elle n'est pas due
- Oublier d'informer le salarié sur la nécessité de faire une demande de pension
- Négliger de formaliser par écrit la poursuite de la relation après 65 ans

Cadre juridique

Code du travail luxembourgeois :

- **Article L.125-3** : "Le contrat de travail cesse de plein droit le jour de l'attribution au salarié d'une pension de vieillesse et au plus tard à l'âge de soixante-cinq ans à condition qu'il ait droit à une pension de vieillesse"
- **Article L.124-7** : Droit à l'indemnité de départ pour tout salarié licencié après 5 ans d'ancienneté, y compris en cas de cessation automatique du contrat à 65 ans avec droit à pension (depuis avril 2018)
- **Article L.124-13** : Résiliation d'un commun accord possible pour tout contrat, mais non nécessaire en cas de cessation de plein droit
- **Article L.125-4** : Autres cas de cessation de plein droit du contrat (pension d'invalidité, épuisement des droits à indemnité de maladie, etc.)

Protection contre la discrimination avant 65 ans :

- **Article L.251-1 du Code du travail** : Interdiction de toute discrimination directe ou indirecte fondée sur l'âge
- **Article L.252-2 du Code du travail** : Les différences de traitement fondées sur l'âge ne constituent pas une discrimination si elles sont objectivement et raisonnablement justifiées

Code de la sécurité sociale :

- **Article 171** : Conditions d'ouverture du droit à la pension de vieillesse (âge et stage requis)
- **Article 178** : Possibilité de remboursement des cotisations pension versées après 65 ans
- **Article 225** : Pension de vieillesse anticipée dès 57 ans sous conditions
- **Article 226** : Règles de cumul pension anticipée et activité professionnelle

Jurisprudence :

- **Arrêt de la Cour d'appel du 14 juin 2001** : Confirme que la cessation de plein droit à 65 ans permet au salarié de cumuler légalement un emploi salarié avec sa pension de vieillesse
- **Arrêt CJUE du 19 avril 2016 (affaire Ajos C-441/14)** : A imposé le versement de l'indemnité de départ même aux salariés ayant droit à une pension de vieillesse

Sources administratives :

- **ITM (Inspection du Travail et des Mines)** : Confirmation que "la rupture du contrat de travail est de droit le jour où le salarié atteint l'âge de 65 ans accomplis à condition qu'il ait droit à cet âge à une pension de vieillesse"
- **CNAP (Caisse nationale d'assurance pension)** : Gestion des demandes de pension et conditions d'attribution

La cessation automatique du contrat à 65 ans est **distincte d'un licenciement** : aucune procédure formelle n'est requise, aucun préavis n'est dû, et cette rupture ne peut être contestée comme un licenciement abusif puisqu'elle résulte directement de l'application de la loi.

Toutefois, depuis la loi du 8 avril 2018 et conformément à la jurisprudence européenne, le salarié conserve son **droit à l'indemnité de départ légale** même s'il bénéficie d'une pension de vieillesse, dès lors qu'il justifie de 5 ans d'ancienneté. Cette indemnité doit être calculée et versée lors de la cessation du contrat.

La **poursuite de l'activité après 65 ans** est parfaitement légale et fréquente au Luxembourg. Le cumul pension + salaire est totalement libre sans aucune restriction de revenus, contrairement aux règles strictes applicables aux pensions de vieillesse anticipée (avant 65 ans) ou aux pensions d'invalidité.

Attention : Si le salarié ne remplit PAS les conditions de stage pour bénéficier d'une pension de vieillesse à 65 ans, son contrat continue normalement et l'employeur ne peut le licencier pour le seul motif de son âge, sous peine de discrimination.

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.