

Comment gérer le départ à la retraite d'un salarié qui démissionne ?

Réponse courte

Le **départ à la retraite** à l'initiative du salarié s'analyse juridiquement comme une **démission ordinaire** et suit les mêmes règles procédurales. Le salarié doit notifier sa décision par écrit à l'employeur (lettre recommandée ou remise en main propre contre signature), en respectant le **délai de préavis** applicable à son ancienneté. Il n'est pas tenu d'indiquer le motif de départ à la retraite, bien que cela facilite la gestion administrative. Aucun **entretien préalable** n'est requis pour une démission.

L'employeur doit remettre au salarié le **certificat de travail**, établir le **solde de tout compte**, et fournir les documents sociaux et fiscaux nécessaires (fiches de salaire, certificat de rémunération, attestation pour la CNAP). Important : le salarié qui démissionne pour partir à la retraite n'a **pas droit à l'indemnité de départ** prévue à l'article L.124-7, cette indemnité étant réservée aux licenciements. Le salarié doit parallèlement introduire sa **demande de pension** auprès de la CNAP plusieurs mois avant la date de départ souhaitée pour garantir la continuité de ses revenus.

Il convient de vérifier l'existence de dispositions conventionnelles spécifiques pouvant prévoir des avantages particuliers lors du départ à la retraite et d'assurer l'égalité de traitement entre tous les salariés dans cette situation.

Définition

Le **départ à la retraite** à l'initiative du salarié constitue une rupture du contrat de travail motivée par l'atteinte de l'âge légal de la retraite (65 ans) ou l'ouverture des droits à pension de vieillesse. Juridiquement, cette démarche s'analyse comme une **démission ordinaire** et non comme une cause autonome de rupture du contrat, sauf dispositions conventionnelles plus favorables.

Cette rupture relève exclusivement de la volonté du salarié et met fin à la relation contractuelle avec l'employeur, sous réserve du respect des conditions légales prévues par le Code du travail luxembourgeois. Le salarié conserve l'ensemble de ses droits et obligations jusqu'à la date effective de la rupture du contrat. Contrairement au licenciement, la démission pour départ à la retraite ne donne pas droit à l'indemnité de départ.

Questions fréquentes

Comment calculer le délai de préavis pour une démission en vue d'un départ à la retraite ?

Le préavis de démission correspond à la moitié du préavis de licenciement selon l'ancienneté : 1 mois pour moins de 5 ans, 2 mois entre 5 et 10 ans, 3 mois pour 10 ans ou plus. Le préavis débute le 15 du mois si la notification est faite avant le 15, ou le 1er du mois suivant si elle est faite à partir du 15.

Qu'est-ce qui différencie juridiquement un départ à la retraite à l'initiative du salarié d'un licenciement ?

Le départ à la retraite à l'initiative du salarié s'analyse juridiquement comme une démission ordinaire et suit les mêmes règles procédurales. Contrairement au licenciement, le salarié qui démissionne pour partir à la retraite n'a pas droit à l'indemnité de départ prévue à l'article L.124-7 du Code du travail.

Quelles démarches le salarié doit-il effectuer parallèlement à sa démission pour assurer la continuité de ses revenus ?

Le salarié doit introduire sa demande de pension auprès de la CNAP idéalement 4 à 6 mois avant la date de départ souhaitée pour éviter toute interruption de revenus. Cette demande peut être effectuée en ligne sur www.cnap.lu ou sur rendez-vous dans les bureaux de la CNAP.

Quelles sont les conditions pour qu'un salarié puisse démissionner pour partir à la retraite au Luxembourg ?

Le salarié peut démissionner pour partir à la retraite dès qu'il remplit les conditions d'âge et de durée d'assurance pour obtenir une pension de vieillesse : 65 ans avec 120 mois d'affiliation minimum, ou en retraite anticipée à partir de 57 ans (avec 480 mois d'assurance obligatoire) ou 60 ans (avec 480 mois toutes périodes confondues).

Conditions d'exercice

Le salarié peut démissionner pour partir à la retraite dès lors qu'il remplit les conditions d'âge et de durée d'assurance requises pour l'obtention d'une **pension de vieillesse** auprès de la Caisse nationale d'assurance pension (CNAP) :

- **Âge légal de la retraite** : 65 ans avec un stage minimum de 120 mois (10 ans) d'affiliation à l'assurance pension
- **Retraite anticipée** : possible à partir de 57 ans (avec 480 mois d'assurance obligatoire) ou à partir de 60 ans (avec 480 mois toutes périodes confondues, dont au moins 120 mois d'assurance obligatoire, continuée, facultative ou d'achat rétroactif), conformément à la loi modifiée du 21 décembre 2007 portant réforme du régime des pensions

Le salarié n'est **pas tenu de motiver** sa décision auprès de l'employeur, mais doit respecter la procédure de démission prévue par le Code du travail. La démission pour retraite ne nécessite aucune autorisation préalable de l'employeur.

Modalités pratiques

Notification de la démission : Le salarié doit notifier sa décision de mettre fin au contrat **par écrit**, en respectant le délai de préavis applicable conformément à l'article [L.124-4](#) du Code du travail :

- Lettre recommandée à la poste, ou
- Remise en main propre avec signature de l'employeur sur le double valant accusé de réception

Calcul du préavis : Le préavis de démission correspond à la **moitié du préavis de licenciement** selon l'ancienneté du salarié (article [L.124-4](#)) :

- Moins de 5 ans d'ancienneté : 1 mois de préavis
- Entre 5 et moins de 10 ans : 2 mois de préavis
- 10 ans ou plus : 3 mois de préavis

Début du préavis (article [L.124-3 §3](#) et [L.124-4](#)) :

- Si notification **avant le 15 du mois** : le préavis débute le 15 du même mois
- Si notification **à partir du 15 du mois** : le préavis débute le 1er jour du mois suivant

Conséquences du non-respect du préavis : En cas de non-respect du préavis, le salarié peut être redevable d'une **indemnité compensatoire** envers l'employeur correspondant au salaire de la période de préavis non effectuée (article [L.124-6](#)).

Obligations de l'employeur : L'employeur doit établir et remettre au salarié :

- Le **certificat de travail**
- Le **solde de tout compte**
- Les **fiches de salaire** de la période
- Le **certificat de rémunération** pour l'année en cours
- L'**attestation destinée à la CNAP** mentionnant les périodes travaillées

Aucun entretien préalable n'est requis pour une démission, y compris pour un départ à la retraite (l'article [L.124-2](#) concernant l'entretien préalable s'applique uniquement au licenciement).

Pratiques et recommandations

Il est **fortement conseillé** au salarié d'informer l'employeur suffisamment à l'avance (au-delà du préavis légal) afin de faciliter la gestion des effectifs, l'organisation du départ et la transmission des dossiers. Cette anticipation permet également de préparer sereinement les formalités administratives.

Le salarié doit **parallèlement introduire sa demande de pension** auprès de la CNAP, idéalement **4 à 6 mois avant** la date de départ souhaitée, afin d'éviter toute interruption de revenus. Cette demande peut être effectuée en ligne sur www.cnap.lu ou sur rendez-vous dans les bureaux de la CNAP.

Pour les **travailleurs frontaliers**, la demande de pension doit généralement être introduite auprès de l'organisme compétent de leur pays de résidence, qui se chargera ensuite de solliciter la CNAP pour la partie luxembourgeoise de la pension.

Vérification des conventions collectives : Il convient de vérifier l'existence de dispositions spécifiques dans les **conventions collectives applicables** relatives au départ à la retraite, notamment en matière d'indemnités supplémentaires, de préavis réduit ou d'avantages particuliers (prime de départ, médaille du travail, etc.).

Égalité de traitement : L'égalité de traitement doit être assurée entre tous les salariés, sans discrimination fondée sur l'âge ou la situation de départ à la retraite, conformément à l'article [L.251-1](#) du Code du travail. Les avantages conventionnels ou d'usage accordés lors du départ à la retraite doivent être appliqués de manière cohérente.

Conservation des documents : La traçabilité de la procédure doit être garantie par la conservation de tous les documents relatifs à la rupture du contrat (lettre de démission, accusé de réception, certificat de travail, attestations).

Cadre juridique

- **Articles L.124-3 et L.124-4 du Code du travail** (procédure de démission, délais de préavis, calcul du début du préavis)
- **Article L.124-6 du Code du travail** (indemnité compensatoire de préavis en cas de non-respect du délai)
- **Article L.124-7 du Code du travail** (indemnité de départ en cas de licenciement - non applicable à la démission)
- **Article L.125-7 du Code du travail** (obligations de remise des fiches de salaire)
- **Article L.251-1 du Code du travail** (égalité de traitement et non-discrimination)
- **Loi modifiée du 21 décembre 2007 portant réforme du régime des pensions** (conditions d'âge et de stage pour la pension de vieillesse et la retraite anticipée)
- **Loi modifiée du 21 décembre 2012 portant réforme de l'assurance pension** (modalités de calcul de la pension)
- **Conventions collectives applicables** (vérification d'éventuelles dispositions spécifiques sur le départ à la retraite)
- **Site officiel CNAP** : www.cnap.lu (informations et démarches pension)

Point d'attention majeur : Un salarié qui démissionne pour partir à la retraite n'a **pas droit à l'indemnité de départ** prévue à l'article L.124-7 du Code du travail, cette indemnité étant réservée aux cas de licenciement. Vérifiez systématiquement l'existence de clauses conventionnelles ou d'usages d'entreprise susceptibles d'accorder des avantages supplémentaires lors du départ à la retraite (indemnités spécifiques, préavis réduit, prime de départ). Assurez-vous également de respecter l'égalité de traitement entre tous les salariés dans cette situation et conservez la traçabilité complète de la procédure.

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.