

Le salarié a-t-il droit à une indemnité de départ en cas de retraite volontaire au Luxembourg ?

Réponse courte

Non, le salarié qui part **volontairement à la retraite** au Luxembourg **n'a pas droit à une indemnité de départ légale** selon l'article [L.124-7](#) du Code du travail. Cette indemnité n'est prévue qu'en cas de licenciement par l'employeur. Toutefois, une **convention collective**, un **accord d'entreprise** ou le **contrat de travail individuel** peuvent prévoir une indemnité conventionnelle plus favorable qui s'appliquera obligatoirement.

Le salarié conserve systématiquement ses droits au **paiement intégral des congés non pris**, aux **primes acquises**, au **prorata du 13e mois** calculé jusqu'à son dernier jour de travail, et à toute autre **créance salariale** restante (heures supplémentaires, compte épargne-temps). L'employeur doit impérativement vérifier les textes conventionnels applicables et garantir l'**égalité de traitement** entre tous les salariés dans des situations identiques, sous peine de discrimination indirecte.

Définition

La **retraite volontaire** désigne la cessation définitive d'activité professionnelle **à l'initiative exclusive du salarié**, qui rompt son contrat de travail pour bénéficier de sa **pension de vieillesse** versée par la **CNAP** (Caisse Nationale d'Assurance Pension). Il s'agit d'une démission motivée par le souhait de percevoir sa pension.

Cette décision personnelle se distingue clairement de :

- La **mise à la retraite d'office** décidée par l'employeur (avec indemnité légale obligatoire)
- La **pension de vieillesse anticipée** soumise à des conditions spécifiques d'âge et de carrière
- Le **licenciement** pour motif économique ou personnel
- La **préretraite** dans le cadre de plans sociaux (dispositif limité à 3 ans)

Le départ volontaire suppose que le salarié remplisse les **conditions légales d'ouverture des droits à pension** et respecte la procédure de **démission avec préavis** prévue aux articles [L.124-4](#) du Code du travail.

Questions fréquentes

À quels éléments de rémunération le salarié partant à la retraite a-t-il droit ?

Le salarié conserve ses droits au paiement intégral des congés non pris, aux primes acquises, au prorata du 13e mois calculé jusqu'à son dernier jour de travail, aux heures supplémentaires non compensées, et à toute autre créance salariale restante selon son contrat de travail.

Le salarié qui part volontairement à la retraite au Luxembourg a-t-il droit à une indemnité de départ ?

Non, le salarié qui part volontairement à la retraite n'a pas droit à une indemnité de départ légale selon l'article L.124-7 du Code du travail luxembourgeois. Cette indemnité n'est prévue qu'en cas de licenciement par l'employeur. Cependant, une convention collective, un accord d'entreprise ou le contrat de travail peuvent prévoir une indemnité conventionnelle plus favorable.

Quel préavis doit respecter le salarié qui démissionne pour partir à la retraite ?

Le délai de préavis dépend de l'ancienneté : 1 mois pour moins de 5 ans, 2 mois entre 5 et 10 ans, et 3 mois pour plus de 10 ans d'ancienneté. Le préavis débute le 15 du mois si la démission est notifiée avant le 15, ou le 1er du mois suivant si elle est notifiée après le 15.

Quelles sont les conditions pour partir volontairement à la retraite au Luxembourg ?

Pour la pension de vieillesse normale : avoir 65 ans révolus et justifier de 120 mois minimum d'assurance obligatoire. Pour la retraite anticipée : à partir de 57 ans avec 480 mois d'assurance obligatoire uniquement, ou à partir de 60 ans avec 480 mois toutes périodes confondues dont 120 mois d'assurance obligatoire minimum.

Conditions d'exercice

Conditions pour la pension de vieillesse normale :

- Âge minimal : **65 ans** révolus
- Durée d'assurance : **120 mois minimum** (10 ans) d'assurance obligatoire, continue ou non
- Résidence : Luxembourg ou pays de l'**Union européenne/EEE**

Conditions pour la pension de vieillesse anticipée :

- **À partir de 57 ans** : justifier de **480 mois** (40 ans) d'assurance **obligatoire** uniquement
- **À partir de 60 ans** : justifier de **480 mois** toutes périodes confondues (obligatoire, continuée, facultative, achat rétroactif), dont **120 mois d'assurance obligatoire minimum**
- **Travaux pénibles** : conditions spécifiques selon les métiers concernés

Procédure de départ volontaire :

- **Notification écrite** à l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre signature
- Respect du **délai de préavis légal** de démission prévu à l'article [L.124-4](#)
- Demande parallèle de pension auprès de la **CNAP** pour liquidation des droits
- Aucune obligation de justifier les motifs de la démission

Modalités pratiques

Délais de préavis selon l'ancienneté :

- **Moins de 5 ans** d'ancienneté : 1 mois de préavis
- **Entre 5 et 10 ans** d'ancienneté : 2 mois de préavis
- **Plus de 10 ans** d'ancienneté : 3 mois de préavis
- **Convention collective** : peut prévoir des délais différents (vérifier le texte applicable)

Le préavis débute le **15 du mois** si la démission est notifiée avant le 15, ou le **1er du mois suivant** si elle est notifiée après le 15.

Documents obligatoires à remettre au salarié :

- **Certificat de travail** mentionnant les dates d'emploi et fonctions occupées
- **Décompte final** détaillé avec solde de tout compte
- **Attestation employeur** pour la CNAP (carrière d'assurance)
- **Certificat de congé payé** indiquant les jours non utilisés
- **Relevé des heures supplémentaires** non compensées ou non récupérées

Éléments de rémunération à solder obligatoirement :

- **Salaire** jusqu'au dernier jour effectivement travaillé
- **Congés payés non pris** : indemnité compensatrice au taux normal
- **13e mois** : prorata temporis calculé jusqu'à la date de départ
- **Primes contractuelles** et **commissions** acquises selon le contrat
- **Heures supplémentaires** non récupérées ni compensées
- **Compte épargne-temps** : liquidation selon accord d'entreprise

Pratiques et recommandations

Vérifications préalables indispensables :

- Analyser la **convention collective** applicable au secteur d'activité
- Examiner les **accords d'entreprise** et les **usages établis** en matière de départ
- Contrôler le **contrat de travail individuel** et tous ses avenants
- Consulter les **plans de pension complémentaires** (2e pilier)
- Vérifier l'existence d'une **prime d'ancienneté** ou d'autres avantages liés à l'âge

Gestion RH du départ à la retraite :

- Organiser un **entretien de départ** formalisé et documenté
- Proposer un **accompagnement administratif** pour les démarches CNAP
- Planifier la **transmission des connaissances** et compétences clés
- Anticiper le **remplacement** ou la réorganisation du service concerné
- Prévoir une **cérémonie de départ** selon la culture d'entreprise

Points de vigilance juridiques :

- **Égalité de traitement** : appliquer strictement les mêmes règles à tous les salariés
- **Non-discrimination** : éviter toute pression inappropriée sur les seniors
- **Traçabilité** : documenter toutes les décisions et communications RH
- **Délai de prescription** : 3 ans pour réclamer une indemnité non versée
- **Respect des conventions** : le non-paiement d'une indemnité conventionnelle expose à des dommages-intérêts

Cas particuliers à anticiper :

- **Maladie de longue durée** avant départ : impact sur les droits et délais
- **Préavis non effectué** : indemnité compensatoire due par l'employeur si dispense accordée
- **Clause de non-concurrence** : maintien ou levée à clarifier expressément
- **Stock-options** et **bonus différés** : conditions d'acquisition à vérifier
- **Avantages en nature** (voiture, logement) : date de fin à préciser

Cadre juridique

Code du travail luxembourgeois :

- **Article L.124-4** : Délais de préavis en cas de démission du salarié
- **Article L.124-7** : Indemnité de départ (applicable uniquement en cas de licenciement ou résiliation pour faute grave de l'employeur)
- **Article L.124-6** : Indemnité compensatoire de préavis en cas de non-respect
- **Articles L.233-1 et suivants** : Congés payés annuels et indemnité compensatrice
- **Articles L.251-1 et suivants** : Égalité de traitement et interdiction de discrimination

Code de la sécurité sociale :

- **Article 183** : Conditions d'attribution de la pension de vieillesse normale (65 ans)
- **Article 184** : Conditions de la pension de vieillesse anticipée (57 ou 60 ans)
- **Article 171 et suivants** : Périodes d'assurance prises en compte
- **Règlement grand-ducal du 26 décembre 2012** : Modalités pratiques d'application

Sources conventionnelles :

- **Conventions collectives sectorielles** (banques, construction, commerce, HORECA)
- **Accords interprofessionnels** sur les fins de carrière et transitions
- **Jurisprudence luxembourgeoise** : Cour de cassation, Tribunal du travail sur l'égalité de traitement

Le **départ volontaire à la retraite** représente une part importante des fins de contrat au Luxembourg. Bien qu'**aucune indemnité légale de départ** ne soit prévue par le Code du travail, de nombreuses **conventions collectives** prévoient des indemnités conventionnelles spécifiques, variant généralement de 1 à 6 mois de salaire selon l'ancienneté du salarié.

L'employeur doit **systématiquement vérifier les textes conventionnels** applicables avant toute décision. Le non-versement d'une indemnité conventionnelle prévue expose l'entreprise à des **réclamations** avec paiement de dommages-intérêts pour non-respect des engagements. De plus, une différence de traitement entre salariés dans des situations identiques peut constituer une **discrimination indirecte** sanctionnable.

La **CNAP** traite les demandes de pension dans des délais variables selon la complexité des dossiers (disponibilité des données, carrières internationales). Il est vivement recommandé d'**anticiper les démarches** plusieurs mois avant la date souhaitée de départ et d'accompagner le salarié dans ses procédures administratives pour garantir une transition sereine et conforme au droit luxembourgeois du travail.

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.