

# Le départ à la retraite est-il automatique à un certain âge au Luxembourg ?

## Réponse courte

**Non**, le départ à la retraite n'est **jamais automatique** au Luxembourg, même à 65 ans. L'atteinte de l'âge légal ne met **pas fin automatiquement** au contrat de travail : le salarié doit exprimer sa volonté de partir en demandant sa pension à la **CNAP** et en respectant le préavis légal de démission.

L'employeur ne peut **pas imposer** un départ à la retraite uniquement en raison de l'âge, sauf conditions strictes (mise à la retraite d'office nécessitant 65 ans et 120 mois d'assurance) et respect des règles **anti-discrimination** (article [L.251-1](#) du Code du travail). Le contrat se poursuit **normalement** avec tous les droits et obligations habituels tant qu'aucune des deux parties n'initie une rupture conforme aux règles légales.

## Définition

Le **départ à la retraite** correspond à la cessation définitive de l'activité professionnelle d'un salarié, généralement liée à l'ouverture du droit à une **pension de vieillesse**. Au Luxembourg, contrairement à certains pays, la retraite n'est **pas automatique** à l'atteinte d'un âge déterminé.

Le départ résulte soit d'une **démarche volontaire** du salarié (démission pour retraite), soit d'une **initiative de l'employeur** dans des cas strictement encadrés (mise à la retraite d'office), toujours sous réserve du respect des règles relatives à la **non-discrimination** et à la rupture du contrat de travail.

## Questions fréquentes

### L'employeur peut-il imposer la retraite à 65 ans au Luxembourg ?

Non, l'employeur ne peut pas imposer un départ à la retraite uniquement en raison de l'âge. Toute rupture fondée sur le seul critère de l'âge constitue une discrimination prohibée par l'article [L.251-1](#) du Code du travail luxembourgeois.

### Le départ à la retraite est-il automatique à 65 ans au Luxembourg ?

Non, le départ à la retraite n'est jamais automatique au Luxembourg, même à 65 ans. L'atteinte de l'âge légal de la retraite ne met pas fin automatiquement au contrat de travail. Le salarié doit exprimer sa volonté de partir en demandant sa pension à la CNAP, et le contrat de travail se poursuit normalement tant qu'il ne manifeste pas cette volonté.

### Que doit faire un salarié qui veut continuer à travailler après 65 ans ?

Le salarié n'a aucune démarche particulière à effectuer : le contrat continue normalement avec tous les droits et obligations habituels tant qu'aucune partie n'initie une rupture. Il conserve son plein statut : protection contre le licenciement, accès à la formation, égalité de traitement.

### Quelles démarches en cas de départ volontaire à la retraite au Luxembourg ?

Le salarié doit envoyer une lettre de démission à l'employeur, coordonner avec la demande de pension auprès de la CNAP, et procéder au solde de tout compte. Le préavis légal de 1 à 3 mois selon l'ancienneté s'applique (article [L.124-4](#) du Code du travail).

### Quels sont les risques pour l'employeur en cas de licenciement lié à l'âge ?

L'employeur s'expose à la nullité du licenciement, des dommages-intérêts pour discrimination et des sanctions pénales. La charge de la preuve est inversée : c'est à l'employeur de démontrer l'absence de discrimination dès qu'un salarié de plus de 65 ans est licencié.

### Une clause de mise à la retraite automatique est-elle valable au Luxembourg ?

Non, toute clause de mise à la retraite automatique dans un contrat ou une convention collective est nulle au regard de l'article L.251-1 du Code du travail. Elle est qualifiée de discrimination par l'âge, exposant l'employeur à des dommages-intérêts.

## Conditions d'exercice

La rupture du contrat à l'âge de la retraite peut être initiée par le salarié ou par l'employeur, selon des règles distinctes.

Modalité	Initiative	Conditions	Formalisme
<b>Poursuite du contrat</b>	Aucune	Aucune	Continuation normale, mêmes droits
<b>Départ volontaire</b>	Salarié exclusivement	Aucune obligation d'âge	Notification écrite, préavis légal (1 à 6 mois)
<b>Mise à la retraite d'office</b>	Employeur	Salarié ? 65 ans et 120 mois d'assurance	Procédure de licenciement avec motif, indemnité de départ, autorisation <u>ITM</u> si salarié protégé
<b>Clause automatique</b>	Interdite	—	Nulle au regard de l'article <u>L.251-1</u> (discrimination par l'âge)

Le salarié conserve son **plein statut** après 65 ans : protection contre le licenciement, accès à la formation, égalité de traitement en matière de promotion et de rémunération.

## Modalités pratiques

Les démarches à effectuer selon la situation du salarié et l'initiative de la rupture.

Situation	Démarches	Documents
<b>Salarié atteint 65 ans sans demande</b>	Aucune action de l'employeur, contrat continue	—
<b>Départ volontaire</b>	Lettre de démission, coordination avec demande CNAP, solde de tout compte	Lettre de démission, formulaire CNAP, certificat de travail
<b>Mise à la retraite d'office</b>	Entretien préalable, lettre de licenciement motivée, préavis, indemnité de départ	Preuve des 120 mois, lettre motivée, bulletin de paie indemnité
<b>Salarié protégé</b>	Autorisation <u>ITM</u> obligatoire avant toute rupture	Demande écrite, motifs circonstanciés

Toute rupture fondée sur le **seul critère de l'âge** est nulle : elle peut être qualifiée de licenciement abusif ou de discrimination, avec charge de la preuve inversée à l'employeur dès qu'un indice sérieux est apporté par le salarié.

## Pratiques et recommandations

### Erreurs à éviter absolument :

- **Présumer** qu'un salarié partira à 65 ans
- **Exercer des pressions** pour un départ
- **Discriminer** dans les promotions/formations
- **Refuser** un renouvellement de CDD pour l'âge
- **Mentionner** l'âge dans les évaluations

### Bonnes pratiques RH :

- **Dialoguer** sans pression dès 60 ans
- **Respecter** le choix de continuer
- **Valoriser** l'expertise des seniors
- **Adapter** le poste si nécessaire
- **Former** sans discrimination d'âge

### Gestion des seniors actifs :

- Proposer des **aménagements** de temps de travail
- Maintenir l'accès aux **formations**
- Prévoir le **transfert progressif** de compétences
- Organiser du **mentorat** ou tutorat
- Respecter l'**égalité salariale**

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.124-4</u> Code du travail	Préavis applicable en cas de démission pour départ à la retraite
Art. <u>L.124-7</u> Code du travail	Indemnité de départ en cas de mise à la retraite d'office
Art. <u>L.251-1</u> Code du travail	Interdiction de discrimination fondée sur l'âge
Art. <u>L.415-11</u> Code du travail	Protection des salariés protégés : autorisation <u>ITM</u>
Art. 183 Code de la sécurité sociale	Âge légal de la pension de vieillesse (65 ans)
Art. 226 Code de la sécurité sociale	Règles de cumul emploi-retraite
Directive 2000/78/CE	Cadre européen d'égalité de traitement en matière d'emploi

Le Luxembourg se distingue par l'**absence totale** de retraite automatique, contrairement à certains pays européens. Environ **30% des salariés** continuent à travailler après 65 ans. Toute **clause** de mise à la retraite automatique dans un contrat ou une convention collective est **nulle** si elle ne respecte pas les conditions légales strictes.

L'employeur s'expose à des **sanctions lourdes** en cas de discrimination : nullité du licenciement, dommages-intérêts, sanctions pénales. La **charge de la preuve** de non-discrimination incombe à l'employeur dès qu'un salarié de plus de 65 ans est licencié.

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.