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

Réponse courte

Oui, dans un cas précis : le contrat de travail cesse **de plein droit** le jour de l'attribution au salarié d'une **pension de vieillesse** (normale ou anticipée), et au plus tard à **65 ans** à condition qu'il ait droit à une pension (art. L.125-3 du Code du travail). Cette cessation est automatique : elle n'exige ni démission, ni préavis, ni lettre recommandée — la seule démarche obligatoire est la demande de pension auprès de la **CNAP**.

En revanche, l'employeur ne peut jamais provoquer lui-même ce départ : la mise à la retraite d'office n'existe pas en droit luxembourgeois, et un licenciement motivé par l'âge ou la retraite imminente constitue une **discrimination** prohibée (art. L.251-1). Si le salarié n'a pas droit à une pension à 65 ans (moins de **120 mois d'assurance**), 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, liée à l'ouverture du droit à une **pension de vieillesse**. Au Luxembourg, la cessation du contrat est automatique dès l'attribution de la pension : le contrat cesse **de plein droit**, sans acte de rupture (art. L.125-3).

Le départ résulte donc soit de cette cessation de plein droit à l'attribution de la pension, soit d'une décision du salarié de cesser le travail avant cette date (démission ordinaire), toujours sous réserve du respect des règles relatives à la non-discrimination.

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.

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

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 cessation automatique ne joue qu'à l'attribution effective d'une pension ; aucune rupture ne peut être imposée par l'employeur au titre de l'âge.

Situation	Règle applicable	Formalisme
Attribution d'une pension (normale ou anticipée)	Cessation de plein droit du contrat (art. L.125-3)	Aucun : ni démission, ni préavis ; demande de pension à la CNAP
65 ans avec droit à pension	Cessation de plein droit au plus tard à 65 ans	Aucun licenciement nécessaire ni possible à ce titre
65 ans sans droit à pension	Poursuite normale du contrat	Continuation, mêmes droits et obligations
Cessation avant l'attribution de la pension	Démission ordinaire du salarié	Lettre recommandée, préavis de 1 à 3 mois (art. L.124-4)
« Mise à la retraite » par l'employeur	N'existe pas ; rupture fondée sur l'âge interdite (art. L.251-1)	Licenciement discriminatoire : nullité, dommages-intérêts

Le salarié sans droit à pension 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

La seule démarche obligatoire pour déclencher le départ est la demande de pension auprès de la CNAP, au moins 3 mois avant la date souhaitée.

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

Situation	Démarches	Documents
Départ à l'attribution de la pension	Demande de pension à la CNAP ; information écrite de l'employeur (bonne pratique)	Formulaire CNAP, justificatifs de carrière
Salarié à 65 ans sans droit à pension	Aucune action de l'employeur, contrat continue	—
Cessation avant l'attribution	Démission avec préavis (art. L.124-4)	Lettre de démission recommandée
Fin du contrat	Remise des documents de fin	Certificat de travail (art. L.125-6), décompte final (art. L.125-7)

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

Dialoguer sans pression avec les salariés seniors dès 60 ans permet d'anticiper la date probable d'attribution de la pension et d'organiser la transition, sans jamais présumer d'un départ ni l'imposer.

Respecter le choix du salarié qui n'a pas droit à une pension de continuer à travailler après 65 ans est impératif : refuser une formation, une promotion ou un renouvellement de CDD en raison de l'âge constitue une discrimination.

Vérifier la situation du salarié avant toute décision de gestion évite les erreurs : seule l'attribution effective d'une pension met fin au contrat de plein droit, jamais le simple fait d'atteindre un âge donné.

Préparer le transfert progressif des compétences par du mentorat ou du tutorat sécurise la continuité de service, tout en valorisant l'expertise des seniors jusqu'à leur départ.

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.125-3 Code du travail	Cessation de plein droit du contrat à l'attribution de la pension, au plus tard à 65 ans
Art. L.124-4 Code du travail	Préavis de démission, applicable uniquement en cas de cessation avant l'attribution de la pension
Art. L.251-1 Code du travail	Interdiction de discrimination fondée sur l'âge
Art. 186 Code de la sécurité sociale	Conditions d'âge (65 ans) et de stage (120 mois) de la pension de vieillesse
Art. 184 et 185 Code de la sécurité sociale	Pensions anticipées à 57 et 60 ans
Directive 2000/78/CE	Cadre européen d'égalité de traitement en matière d'emploi

La cessation de plein droit à l'attribution de la pension distingue le Luxembourg des pays qui exigent une démarche de rupture du salarié. Toute clause ou pratique visant à imposer un départ indépendamment de l'attribution d'une pension reste nulle au titre de la non-discrimination. L'employeur qui licencie un salarié senior doit pouvoir justifier un motif étranger à l'âge.

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.