# L'employeur peut-il imposer la retraite à un salarié ayant atteint l'âge légal ?

## Réponse courte

**Non**, le droit du travail luxembourgeois **ne prévoit pas de mise à la retraite d'office** à l'initiative de l'employeur. Aucune disposition du Code du travail ne permet à l'employeur de rompre unilatéralement le contrat au seul motif que le salarié a atteint **65 ans** ou remplit les conditions d'ouverture du droit à pension. Le salarié reste libre de poursuivre une activité au-delà de 65 ans, le cumul emploi-retraite étant libre après cet âge.

Si l'employeur souhaite mettre fin au contrat d'un salarié senior, il doit recourir à la **procédure de licenciement** ordinaire avec **motif réel et sérieux** indépendant de l'âge (art. L.124-5 et L.124-11 du Code du travail), sous peine de **licenciement abusif** et de **discrimination fondée sur l'âge** (art. L.251-1). L'alternative légale et recommandée reste le **départ volontaire négocié** avec le salarié.

## Définition

La **retraite volontaire** correspond à la décision personnelle du salarié de cesser son activité pour bénéficier de sa **pension de vieillesse**. Elle se concrétise par la demande de pension auprès de la CNAP : le contrat cesse alors de plein droit à l'attribution de la pension, sans démission ni préavis (art. L.125-3).

La **cessation de plein droit** du contrat à l'attribution de la pension est prévue par l'article L.125-3 du Code du travail, au plus tard à 65 ans si le salarié a droit à pension, mais cette disposition ne fonde pas un droit unilatéral de l'employeur à imposer le départ : elle sécurise la fin de contrat dès lors que la pension est effectivement liquidée à la demande du salarié.

## Questions fréquentes

**Comment licencier légalement un salarié senior au Luxembourg ?**

L'employeur doit recourir à la procédure de licenciement ordinaire avec motif réel et sérieux indépendant de l'âge (articles L.124-5 et L.124-11). Toute référence à l'âge ou à la retraite dans la lettre de licenciement peut entraîner la nullité de la rupture.

**L'employeur peut-il imposer la retraite à un salarié qui a atteint 65 ans ?**

Non, le droit du travail luxembourgeois ne prévoit pas de mise à la retraite d'office à l'initiative de l'employeur. Aucune disposition ne permet à l'employeur de rompre unilatéralement le contrat au seul motif que le salarié a atteint 65 ans.

**La mise à la retraite d'office existe-t-elle au Luxembourg ?**

Non, la mise à la retraite d'office n'existe pas en droit luxembourgeois. Seul le salarié peut décider de son départ. Environ 95% des fins de carrière résultent d'un départ volontaire. Toute clause contraire est nulle au regard de l'article L.251-1.

**Que se passe-t-il quand la pension est attribuée au salarié ?**

L'article L.125-3 du Code du travail prévoit la cessation de plein droit du contrat à l'attribution de la pension, au plus tard à 65 ans si le salarié a droit à pension. Cette disposition sécurise la fin de contrat dès lors que la pension est effectivement liquidée à la demande du salarié.


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

**Quelle alternative légale à la mise à la retraite forcée au Luxembourg ?**

L'alternative recommandée est le départ volontaire négocié avec le salarié. Un entretien de fin de carrière permet de recueillir les intentions, d'anticiper la transmission des compétences et d'explorer une transition progressive comme le temps partiel ou le mentorat, sans pression sur le choix.

**Quels risques pour l'employeur en cas de rupture liée à l'âge au Luxembourg ?**

L'employeur s'expose à la requalification en licenciement abusif, à la nullité de la rupture, à des dommages-intérêts pour discrimination et à des sanctions pénales. Les juridictions luxembourgeoises sanctionnent strictement toute atteinte au principe de non-discrimination fondée sur l'âge.

## Conditions d'exercice

Les conditions applicables au départ d'un salarié senior diffèrent selon que la rupture est à l'initiative du salarié ou de l'employeur.

| Situation | Règle applicable | Conséquence |
|---|---|---|
| **Départ à la retraite du salarié** | Demande de pension à la CNAP ; cessation de plein droit à l'attribution (art. L.125-3) | Aucun préavis, pas d'indemnité légale |
| **Cessation avant l'attribution de la pension** | Démission ordinaire avec préavis selon ancienneté (art. L.124-4) | Rupture valide, pas d'indemnité légale |
| **Licenciement pour motif réel et sérieux** | Motif économique ou personnel indépendant de l'âge (art. L.124-5) | Indemnité de départ L.124-7 due selon ancienneté |
| **Rupture fondée sur l'âge ou la retraite** | Interdite (art. L.251-1) | Licenciement abusif, nullité, dommages-intérêts |
| **Salarié protégé (délégué, femme enceinte)** | Protection renforcée contre le licenciement | Nullité et réintégration possible |

L'employeur doit **documenter** tout motif de rupture pour démontrer l'absence de discrimination fondée sur l'âge en cas de contestation devant le tribunal du travail.

## Modalités pratiques

La démarche recommandée consiste à privilégier le dialogue et la rupture amiable, ou à justifier rigoureusement tout licenciement par un motif objectif.


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

| Étape | Action | Formalisme |
|---|---|---|
| **1. Entretien de fin de carrière** | Dialogue ouvert sur les intentions du salarié | Non obligatoire, recommandé |
| **2. Départ à la retraite** | Demande de pension CNAP par le salarié ; information écrite de l'employeur (bonne pratique) | Cessation de plein droit à l'attribution (art. L.125-3) |
| **3. Licenciement (si nécessaire)** | Entretien préalable si ? 150 salariés, lettre motivée (art. L.124-2) | Motif réel et sérieux indépendant de l'âge |
| **4. Préavis de licenciement** | 2 mois (< 5 ans), 4 mois (5-10 ans), 6 mois (? 10 ans) | Art. L.124-3 |
| **5. Indemnité de départ (licenciement)** | Selon barème art. L.124-7 et ancienneté | Versement à la fin du préavis |
| **6. Documents de fin** | Certificat de travail, décompte final, solde de tout compte | Art. L.125-6 et L.125-7 |

Toute rupture fondée, même indirectement, sur l'âge ou la perspective de la retraite expose l'employeur à un **risque de requalification en licenciement abusif** avec nullité et dommages-intérêts.

## Pratiques et recommandations

L'employeur confronté à la gestion d'un salarié proche de l'âge légal de retraite doit privilégier une approche fondée sur le dialogue et la transparence plutôt que sur la contrainte. L'organisation d'un **entretien de fin de carrière** permet de recueillir les intentions du salarié, d'anticiper la transmission des compétences et d'explorer les options de transition progressive comme le temps partiel ou le mentorat.

Les **alternatives recommandées** incluent la négociation d'un départ volontaire amiable, la mise en place d'un plan de transition avec passation des responsabilités, ou encore la valorisation de l'expertise par des missions de tutorat. Ces démarches doivent toujours respecter le choix du salarié qui peut légitimement souhaiter poursuivre son activité sans limite d'âge.

Les **risques juridiques** sont élevés en cas de rupture unilatérale fondée sur l'âge. Un licenciement discriminatoire peut être annulé par le tribunal du travail, avec condamnation à des dommages-intérêts pour licenciement abusif et atteinte à la dignité du salarié. L'**ITM** et les juridictions sanctionnent strictement toute atteinte au principe de non-discrimination fondée sur l'âge.


© 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 |
| **Art. L.124-3 Code du travail** | Préavis de licenciement (2/4/6 mois selon l'ancienneté) |
| **Art. L.124-4 Code du travail** | Préavis de démission, applicable uniquement en cas de cessation avant l'attribution de la pension |
| **Art. L.124-5 Code du travail** | Communication des motifs réels et sérieux du licenciement |
| **Art. L.124-7 Code du travail** | Indemnité de départ en cas de licenciement |
| **Art. L.124-11 Code du travail** | Licenciement abusif et charge de la preuve |
| **Art. L.251-1 Code du travail** | Interdiction de discrimination fondée sur l'âge |
| **Art. 186 Code de la sécurité sociale** | Conditions d'ouverture du droit à pension de vieillesse à 65 ans |
| **Loi du 28 novembre 2006** | Transposition de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail |

La mise à la retraite d'office n'existe pas en droit luxembourgeois : le contrat cesse de plein droit à l'attribution de la pension, sans intervention de l'employeur. Les rares licenciements de salariés seniors doivent être rigoureusement justifiés par un motif économique ou personnel indépendant de l'âge. Toute référence directe ou indirecte à l'âge ou à la retraite dans la lettre de licenciement peut entraîner la nullité de la rupture et des dommages-intérêts pour 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.