Un salarié doit-il respecter un préavis avant son départ en retraite ?

Réponse courte

Non, en principe : le contrat de travail cesse **de plein droit** le jour de l'attribution de la pension de vieillesse (normale ou anticipée), et au plus tard à 65 ans si le salarié a droit à une pension (art. L.125-3 du Code du travail). Le départ à la retraite n'est **pas une démission** : ni préavis, ni lettre recommandée ne sont exigés, la seule démarche obligatoire étant la demande de pension auprès de la **CNAP**. Informer l'employeur par écrit reste une **bonne pratique** pour organiser la transition.

Un **préavis de démission** ne s'impose que si le salarié veut cesser le travail **avant** la date d'attribution de sa pension : il s'agit alors d'une démission ordinaire, avec un préavis de **1 mois** (moins de 5 ans d'ancienneté), **2 mois** (5 à moins de 10 ans) ou **3 mois** (10 ans et plus), soit la moitié du préavis de licenciement (art. L.124-4). En cas de non-respect de ce préavis, une **indemnité compensatoire** est due à l'employeur (art. L.124-6), sauf dispense écrite.

Définition

Le **préavis de démission** est la période pendant laquelle le salarié continue à travailler après avoir notifié la résiliation du contrat, permettant à l'employeur d'organiser la transition et le remplacement.

Il ne concerne le départ à la retraite que dans un seul cas : celui du salarié qui souhaite cesser le travail **avant l'attribution de sa pension**. Lorsque le contrat cesse de plein droit à l'attribution de la pension (art. L.125-3), aucun préavis n'existe, le départ à la retraite n'étant pas une **rupture à l'initiative du salarié**.

Questions fréquentes

Comment notifier formellement son départ à la retraite à l'employeur ?

La notification doit être faite par lettre recommandée avec accusé de réception ou par remise en mains propres contre décharge. La lettre doit mentionner explicitement le départ à la retraite et la date précise de fin de contrat. Un simple e-mail est insuffisant sauf accord écrit.

Faut-il respecter un préavis avant son départ en retraite au Luxembourg ?

Oui, un salarié doit obligatoirement respecter un préavis avant son départ en retraite, identique à celui d'une démission : 1 mois pour moins de 5 ans d'ancienneté, 2 mois entre 5 et 10 ans, et 3 mois au-delà de 10 ans (article L.124-4 du Code du travail).

Peut-on être dispensé du préavis de départ à la retraite ?

Oui, une dispense est négociable par écrit. Si la dispense vient de l'employeur, le salaire est maintenu pendant la durée dispensée. Si elle vient du salarié, il n'y a pas de rémunération pour la période non travaillée. Toute dispense doit être formalisée par écrit.

Quand le préavis de départ à la retraite commence-t-il au Luxembourg ?

Le préavis commence le 15 du mois suivant la notification écrite si elle est antérieure à cette date, ou le 1er du mois suivant si la notification est postérieure au 14 du mois (article L.124-3 §3 du Code du travail luxembourgeois).

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

Que se passe-t-il si le salarié ne respecte pas son préavis de retraite ?

En cas de non-respect du préavis, le salarié doit verser à l'employeur une indemnité compensatoire égale au salaire correspondant à la durée non effectuée (article L.124-6), sauf dispense écrite accordée par l'employeur. Cette somme peut être retenue sur le solde de tout compte.

Une convention collective peut-elle modifier le préavis de retraite au Luxembourg ?

Oui, les conventions collectives peuvent prévoir des délais différents, généralement plus favorables au salarié (durées réduites, dispenses automatiques). Elles priment sur la règle légale lorsqu'elles offrent de meilleures conditions, conformément au principe de faveur en droit du travail.

Conditions d’exercice

Le préavis dépend d'une seule question : le salarié part-il à l'attribution de sa pension ou avant cette date ?

Situation	Préavis	Base légale
Départ à l'attribution de la pension	Aucun : cessation de plein droit du contrat	Art. L.125-3
Cessation avant l'attribution — ancienneté < 5 ans	1 mois	Art. L.124-4 (moitié de L.124-3)
Cessation avant l'attribution — 5 à moins de 10 ans	2 mois	Art. L.124-4
Cessation avant l'attribution — 10 ans et plus	3 mois	Art. L.124-4

En cas de démission, le préavis débute le **15 du mois** si la notification est antérieure à cette date, ou le **1er du mois suivant** si elle est postérieure au 14 (art. L.124-3 §3). Il peut être aménagé par une **convention collective** ou un contrat individuel plus favorable.

Modalités pratiques

Ces formalités ne concernent que le salarié qui démissionne pour cesser le travail avant l'attribution de sa pension.

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

Étape	Modalité	Formalisme
Notification de la démission	Lettre recommandée à la poste (ou signature de l'employeur sur le double)	Mention de la date de fin de contrat (art. L.124-4)
Pendant le préavis	Maintien intégral du salaire, avantages et conditions de travail	Continuation normale, transmission des dossiers
Dispense à l'initiative de l'employeur	Maintien du salaire pendant la durée dispensée	Accord écrit
Dispense à l'initiative du salarié	Pas de rémunération pour la période non travaillée	Demande écrite acceptée par l'employeur
Non-respect sans dispense	Indemnité compensatoire à verser à l'employeur (art. L.124-6)	Égale au salaire de la période non effectuée

Le salarié qui part à l'attribution de sa pension n'a **aucune** de ces formalités à accomplir ; une information écrite de l'employeur reste recommandée pour organiser la transition.

Pratiques et recommandations

Coordonner la fin d'activité avec la date d'attribution de la pension est la première précaution : la demande CNAP doit être déposée au moins trois mois avant, et la synchronisation des dates évite toute interruption de revenus.

Clarifier la situation dès l'annonce du départ évite les malentendus : si le salarié part à l'attribution de sa pension, aucun préavis ne court ; s'il part avant, les règles de la démission s'appliquent intégralement.

Formaliser par écrit tout aménagement (dispense totale ou partielle, réduction négociée) protège les deux parties d'une contestation ultérieure sur l'indemnité compensatoire ou la date de fin de contrat.

Organiser la transmission des dossiers jusqu'au dernier jour valorise une séparation à l'amiable et facilite, le cas échéant, une réduction négociée de la période restant à courir.

© 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, sans préavis
Art. L.124-3 Code du travail	Préavis de licenciement (2/4/6 mois) et computation des délais (§3)
Art. L.124-4 Code du travail	Démission par lettre recommandée ; préavis égal à la moitié de celui du licenciement (1/2/3 mois)
Art. L.124-6 Code du travail	Indemnité compensatoire de préavis en cas de non-respect
Conventions collectives applicables	Dispositions plus favorables possibles (durées réduites, dispenses)

Le non-respect du préavis de démission expose le salarié à une indemnité compensatoire égale au salaire de la période non effectuée. Cette question ne se pose pas lorsque le contrat cesse de plein droit à l'attribution de la pension. Les employeurs acceptent généralement une réduction négociée du préavis si la transmission est bien organisée.

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.