

# Existe-t-il une différence de traitement entre départ à la retraite et licenciement ?

## Réponse courte

Oui, le **départ à la retraite** et le **licenciement** au Luxembourg diffèrent fondamentalement. Le départ à la retraite est une cessation **volontaire** du contrat par le salarié pour bénéficier d'une **pension de vieillesse**, avec **notification écrite** et respect du **préavis** (article **L.124-4**, soit 1/2/3 mois selon ancienneté). Le licenciement est une rupture à l'initiative de l'**employeur**, nécessitant un **motif réel et sérieux**, un **entretien préalable** et une **notification écrite** (article **L.124-2**).

Les **indemnités** varient fortement : indemnité de départ à la retraite (article **L.124-7**, de 1 à 12 mois selon ancienneté) ou indemnité de licenciement équivalente. Le préavis de licenciement (article **L.124-3**) est de **2, 4 ou 6 mois** selon l'ancienneté. Toute rupture liée à l'**âge** ou à la retraite imminente constitue une **discrimination** prohibée par l'article **L.251-1**, entraînant la **nullité**.

## Définition

Le **départ à la retraite** est une démarche volontaire par laquelle un salarié met fin à son contrat pour bénéficier d'une **pension de vieillesse**, généralement à 65 ans.

Le **licenciement** est une rupture du contrat à l'initiative de l'employeur, justifiée par un motif **personnel**, **économique** ou **disciplinaire**, encadrée par le **Code du travail luxembourgeois**.

Ces deux situations entraînent la fin du contrat, mais leurs régimes juridiques diffèrent.

## Questions fréquentes

### Le salarié partant à la retraite a-t-il droit aux allocations chômage ?

Non, le départ volontaire à la retraite est une démission qui n'ouvre pas droit aux allocations de chômage. En revanche, un licenciement permet l'accès aux allocations sous conditions, ce qui constitue une différence majeure entre les deux modes de rupture du contrat.

### Peut-on licencier un salarié pour le pousser à la retraite au Luxembourg ?

Non, toute rupture liée à l'âge ou à la retraite imminente constitue une discrimination prohibée par l'article L.251-1 du Code du travail, entraînant la nullité du licenciement. La jurisprudence sanctionne strictement ces ruptures discriminatoires (Cour d'appel 13 janvier 2022 n° 47/22).

### Quel préavis applicable pour licenciement et retraite au Luxembourg ?

Le préavis de licenciement (article L.124-3) est de 2, 4 ou 6 mois selon l'ancienneté. Le préavis de démission ou départ à la retraite (article L.124-4) est de 1, 2 ou 3 mois selon l'ancienneté. Le préavis de démission représente la moitié du préavis de licenciement.

### Quelle différence entre départ à la retraite et licenciement au Luxembourg ?

Le départ à la retraite est une cessation volontaire du contrat par le salarié pour bénéficier d'une pension de vieillesse, avec préavis de 1/2/3 mois (article L.124-4). Le licenciement est une rupture à l'initiative de l'employeur, nécessitant un motif réel et sérieux.

## Quels droits identiques entre licenciement et départ à la retraite ?

Dans les deux cas, le salarié bénéficie du solde de tout compte, de l'indemnité compensatrice de congé non pris, du certificat de travail et de la traçabilité documentaire complète. Les avantages en nature sont maintenus pendant le préavis dans les deux situations.

## Un entretien préalable est-il obligatoire pour un départ à la retraite ?

Non, l'entretien préalable n'est pas requis pour un départ à la retraite, qui est une démarche volontaire du salarié. Il est en revanche obligatoire pour un licenciement, sauf en cas de faute grave (article L.124-2 du Code du travail luxembourgeois).

## Conditions d'exercice

Les conditions applicables à chaque mode de rupture sont résumées ci-dessous :

Critère	Départ à la retraite	Licenciement
Initiative	Salarié	Employeur
Âge requis	65 ans (120 mois d'assurance) ou anticipée 57/60 ans	Indifférent
Motif	Pension de vieillesse	Motif réel et sérieux obligatoire
Discrimination	Interdite (L.251-1)	Rupture liée à l'âge = nullité
Protection spéciale	Mêmes droits que tout salarié	Mêmes droits que tout salarié

## Modalités pratiques

Le tableau comparatif ci-dessous détaille les procédures :

Étape	Départ à la retraite	Licenciement
Notification	Écrite, par le salarié	Écrite, par l'employeur avec motif
Entretien préalable	Non requis	Obligatoire (sauf faute grave, art. L.124-2)
Préavis	L.124-4 (1/2/3 mois)	L.124-3 (2/4/6 mois)
Solde de tout compte	Dû	Dû
Indemnité de congé non pris	Due	Due
Indemnité spécifique	Départ à la retraite (si applicable)	Licenciement si ancienneté ? 5 ans (L.124-7)
Allocations de chômage	Non	Oui, sous conditions
Traçabilité	Notifications, justificatifs, calculs	Notifications, justificatifs, calculs

## Pratiques et recommandations

- Distinguez clairement **départ à la retraite** et **licenciement** dans les communications RH pour éviter toute **requalification judiciaire**.
- Exigez une **déclaration écrite** et signée du salarié pour confirmer son intention de partir à la retraite.
- Évitez toute pression pour orienter un salarié vers la retraite, sous peine de **discrimination**.
- Vérifiez les **conventions collectives** pour identifier des dispositions plus favorables.
- Formez les responsables RH sur les risques de **licenciement discriminatoire** lié à l'âge.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <a href="#">L.124-1</a> à <a href="#">L.124-13</a> Code du travail	Rupture du contrat, préavis, indemnités
Art. <a href="#">L.251-1</a> Code du travail	Interdiction de la discrimination fondée sur l'âge
Loi modifiée du 21 décembre 2007	Conditions d'accès à la pension de vieillesse
Cour d'appel 13 janvier 2022 n° 47/22	Nullité des licenciements discriminatoires liés à l'âge
Conventions collectives	Dispositions spécifiques sur indemnités ou préavis

Un licenciement motivé par l'âge ou la proximité de la retraite, sans **volonté expresse** du salarié, est **discriminatoire** et peut entraîner la **nullité** de la rupture, des **dommages et intérêts**, voire la **réintégration** du salarié. Une **traçabilité rigoureuse** des démarches est essentielle.

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.