

# L'employeur et le salarié peuvent-ils convenir d'un départ à la retraite par accord mutuel ?

## Réponse courte

Oui, un **départ à la retraite par accord mutuel** (résiliation conventionnelle) est possible si le salarié a atteint l'**âge légal de retraite (65 ans** avec 120 mois d'assurance) ou est éligible à la **retraite anticipée** (57 ans avec 480 mois obligatoires ou 60 ans avec 480 mois toutes périodes). L'accord doit être **libre, éclairé et formalisé par écrit**.

L'accord précise la **date de fin de contrat**, les **modalités de départ** et inclut l'**indemnité de départ à la retraite** (article **L.124-7**) dès 5 ans d'ancienneté. Toute pression ou clause imposant un départ avant l'âge légal est **nulle** au regard de l'article **L.251-1** (non-discrimination par l'âge). En cas de vice du consentement, le salarié peut obtenir la **nullité** de l'accord devant le **tribunal du travail**.

## Définition

Le **départ à la retraite par accord mutuel** est une rupture du contrat convenue entre l'employeur et le salarié pour permettre un **départ à la retraite**.

Il diffère de la **mise à la retraite unilatérale** (strictement encadrée) et de la **démission volontaire**.

L'accord repose sur un **consentement libre** et doit être formalisé par écrit.

## Questions fréquentes

### Comment formaliser un accord mutuel de départ à la retraite ?

L'accord doit être formalisé par écrit et signé par les deux parties, en précisant la date de fin de contrat et les modalités de départ. Il faut respecter le préavis légal ou contractuel (sauf dispense), verser l'indemnité de départ à la retraite si le salarié a plus de 5 ans d'ancienneté, et payer le solde de tout compte.

### L'indemnité de départ s'applique-t-elle dans un accord mutuel de retraite ?

Oui, l'indemnité de départ de l'article L.124-7 est due si l'ancienneté est d'au moins 5 ans. Le préavis légal (article L.124-4) ou contractuel s'applique également, sauf dispense convenue par écrit. Le solde de tout compte et l'indemnité de congé non pris sont également dus.

### Peut-on convenir d'un départ à la retraite par accord mutuel au Luxembourg ?

Oui, un départ à la retraite par accord mutuel est possible si le salarié a atteint l'âge légal de retraite (65 ans, ou 57/60 ans pour retraite anticipée) et que l'accord est libre, éclairé et formalisé par écrit. L'accord doit préciser la date de fin de contrat et les modalités de départ.

### Que se passe-t-il en cas de pression sur un accord mutuel de retraite ?

En cas de vice du consentement (pression, dol, contrainte), le salarié peut obtenir la nullité de l'accord devant le tribunal du travail. La rupture peut alors être requalifiée en licenciement abusif avec dommages et intérêts. La traçabilité protège contre cette requalification.

### Quelles précautions avant un accord mutuel de départ à la retraite ?

Il faut organiser un entretien préalable pour confirmer la volonté du salarié, éviter toute pression, vérifier les conventions collectives pour des dispositions plus favorables, consulter le délégué du personnel ou un conseiller juridique avant signature, et assurer l'égalité de traitement entre salariés.

## Une clause imposant un départ à la retraite avant 65 ans est-elle valable ?

Non, toute clause imposant un départ avant l'âge légal est nulle au regard de l'article L.251-1 du Code du travail (non-discrimination par l'âge). En cas de vice du consentement, le salarié peut obtenir la nullité de l'accord devant le tribunal du travail.

## Conditions d'exercice

Les conditions de validité d'un accord mutuel de départ à la retraite sont précisées ci-dessous :

Condition	Règle applicable
Âge du salarié	65 ans (120 mois d'assurance) ou retraite anticipée 57/60 ans
Consentement	Libre et éclairé, sans pression
Clause avant âge légal	Nulle (art. <a href="#">L.251-1</a> )
Indemnité de départ	Due si ancienneté ? 5 ans (art. <a href="#">L.124-7</a> )

## Modalités pratiques

Les modalités de formalisation et de liquidation sont présentées ci-dessous :

Modalité	Précision
Formalisation	Accord écrit signé (date de fin + modalités)
Indemnité de départ	Versée si ancienneté ? 5 ans (art. <a href="#">L.124-7</a> )
Préavis	Légal (art. <a href="#">L.124-4</a> ) ou contractuel, sauf dispense convenue
Solde de tout compte	Dû à la date de fin
Indemnité de congé non pris	Due
Traçabilité	Conserver l'accord et les échanges pour éviter requalification

## Pratiques et recommandations

- Organisez un **entretien préalable** pour confirmer la volonté du salarié.
- Évitez toute **pression** pouvant entraîner la **nullité** de l'accord.
- Vérifiez les **conventions collectives** pour des dispositions plus favorables.
- Consultez le **délégué du personnel** ou un conseiller juridique avant signature.
- Assurez l'**égalité de traitement** pour éviter les accusations de **discrimination**.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.124-7</u> Code du travail	Indemnité de départ à la retraite
Art. <u>L.124-8</u> Code du travail	Cessation du contrat
Art. <u>L.251-1</u> Code du travail	Interdiction de la discrimination fondée sur l'âge
Jurisprudence Cour supérieure de justice 18 janvier 2018	Validité des accords mutuels
Code de la sécurité sociale	Conditions d'âge et d'assurance pension
Conventions collectives	Dispositions possibles sur les indemnités

Un **consentement libre** et une **formalisation écrite** sont essentiels pour éviter tout **contentieux**. Une **traçabilité rigoureuse** protège contre une requalification en **licenciement abusif**.

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.