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

Réponse courte

Oui, l'employeur et le salarié peuvent mettre fin au contrat d'un **commun accord** en vue d'un départ à la retraite (article L.124-13). Sous peine de **nullité**, l'accord doit être constaté par **écrit**, en **double exemplaire** signé par les deux parties. Le consentement doit être **libre et éclairé** : en cas de pression ou de vice du consentement, le salarié peut obtenir l'annulation de l'accord devant le **tribunal du travail**.

Cet accord sert surtout à organiser une cessation **avant** l'attribution de la pension, sans préavis à respecter : dès l'attribution d'une pension de vieillesse (normale ou anticipée), le contrat cesse de toute façon **de plein droit** (article L.125-3). Il n'existe **aucune indemnité légale** de départ à la retraite : l'indemnité de l'article L.124-7 est réservée au salarié licencié, mais l'accord, une **convention collective** ou le contrat de travail peuvent prévoir une gratification. Toute clause imposant un départ en raison de l'âge est **nulle** (article L.251-1).

Définition

Le **départ à la retraite par accord mutuel** est une rupture du contrat convenue entre l'employeur et le salarié, sur le fondement de la **résiliation d'un commun accord** de l'article L.124-13. Il se distingue de la cessation de plein droit du contrat à l'attribution de la pension (article L.125-3) et de la démission du salarié. L'accord repose sur un **consentement libre** et doit être formalisé par écrit en double exemplaire.

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.

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

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

L'accord mutuel ne requiert aucun préavis, mais sa validité obéit à des conditions de forme strictes.

Condition	Règle applicable
Forme	Écrit en double exemplaire signé par les deux parties, sous peine de nullité (art. L.124-13)
Consentement	Libre et éclairé, sans pression
Clause imposant un départ lié à l'âge	Nulle (art. L.251-1)
Droit à pension	Apprécié par la CNAP : 65 ans (120 mois d'assurance) ou retraite anticipée à 57/60 ans (480 mois)

Modalités pratiques

La rupture d'un commun accord dispense les parties de tout préavis : la date de fin du contrat est fixée librement dans l'accord.

Modalité	Précision
Formalisation	Accord écrit signé en double exemplaire (date de fin + modalités)
Préavis	Aucun — la date de fin est convenue librement
Indemnité	Aucune indemnité légale ; gratification possible par accord, convention collective ou contrat
Solde de tout compte	Dû à la date de fin
Indemnité de congé non pris	Due (art. L.233-12)
Traçabilité	Conserver l'accord et les échanges pour éviter une requalification

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

Pratiques et recommandations

Organisez un entretien préalable pour confirmer la volonté réelle du salarié de partir à la retraite.

Évitez toute pression pouvant entraîner la nullité de l'accord ou sa requalification en licenciement abusif.

Vérifiez les conventions collectives applicables, seules sources possibles, avec le contrat, d'une gratification de départ.

Consultez le délégué du personnel ou un conseiller juridique avant signature.

Assurez l'égalité de traitement entre salariés pour éviter les accusations de discrimination.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.124-13 Code du travail	Résiliation du contrat d'un commun accord — écrit en double exemplaire sous peine de nullité
Art. L.124-7 Code du travail	Indemnité de départ réservée au licenciement
Art. L.125-3 Code du travail	Cessation de plein droit du contrat à l'attribution de la pension
Art. L.251-1 Code du travail	Interdiction de la discrimination fondée sur l'âge
Art. 184 à 186 Code de la sécurité sociale	Conditions d'âge et d'assurance pension
Conventions collectives	Dispositions possibles sur les gratifications de départ

Un consentement libre et une formalisation écrite en double exemplaire 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.