

Faut-il faire une déclaration à la sécurité sociale lors d'un départ à la retraite ?

Réponse courte

Oui, une **déclaration à la sécurité sociale** est obligatoire lors du **départ à la retraite** d'un salarié au Luxembourg. L'employeur doit déclarer la sortie au **Centre commun de la sécurité sociale (CCSS)** dans les huit jours suivant la cessation du contrat, en indiquant le motif « départ à la retraite ». Le non-respect expose à des sanctions administratives et peut retarder les droits à pension du salarié.

Définition

Le **départ à la retraite** marque la fin de l'activité salariée, suivie de la liquidation des droits à **pension de vieillesse** par la **Caisse nationale d'assurance pension (CNAP)**.

Cette rupture impose des obligations déclaratives au **CCSS** pour assurer la continuité des droits sociaux. La déclaration garantit la traçabilité et la conformité légale.

Questions fréquentes

Comment procéder à la déclaration de départ à la retraite au CCSS ?

La déclaration s'effectue via la plateforme électronique du CCSS (www.secu.lu) en utilisant le formulaire de sortie. Il faut sélectionner le motif « départ à la retraite » avec le code approprié et conserver une copie de la déclaration ainsi que l'accusé de réception.

Dans quel délai faut-il faire la déclaration de départ à la retraite au CCSS ?

La déclaration doit être effectuée dans les huit jours suivant la fin du contrat de travail. Le retard dans cette déclaration peut entraîner des sanctions administratives et retarder les droits à pension du salarié.

L'employeur doit-il obligatoirement déclarer le départ à la retraite d'un salarié au CCSS ?

Oui, l'employeur doit obligatoirement déclarer la sortie du salarié au Centre commun de la sécurité sociale (CCSS) dans les huit jours suivant la cessation du contrat, en indiquant le motif « départ à la retraite ». Cette déclaration est requise quel que soit le type de contrat.

Quelles sont les conséquences en cas d'omission de déclaration de départ à la retraite ?

Le non-respect de l'obligation de déclaration expose l'employeur à des amendes selon l'article 457 du Code de la sécurité sociale. De plus, cela peut bloquer ou retarder la liquidation des droits à pension du salarié par la Caisse nationale d'assurance pension (CNAP).

Conditions d'exercice

- Tout employeur au Luxembourg doit déclarer la sortie pour **départ à la retraite**, quel que soit le type de contrat (CDI, CDD, temps plein/partiel).
- Applicable aux **retraites anticipées** ou à l'âge légal (65 ans).
- Respecter l'**égalité de traitement** (article [L.241-1](#)) et la **traçabilité** des démarches.

Modalités pratiques

- **Déclaration** : Via la plateforme électronique du **CCSS** (www.secu.lu), formulaire de sortie, dans les huit jours suivant la fin du contrat.
- **Motif** : Sélectionner « départ à la retraite » avec le code approprié.
- **Conservation** : Garder une copie de la déclaration et l'accusé de réception pour la **traçabilité**.
- **Sanctions** : Amendes pour absence ou retard, impact sur la pension du salarié.

Pratiques et recommandations

- Recueillez une **demande écrite** du salarié pour confirmer le **départ à la retraite**.
- Coordonnez avec le salarié et la **CNAP** pour fluidifier les droits sociaux.
- Respectez la **confidentialité** des données personnelles (loi du 1er août 2018).
- Automatisez les processus RH pour éviter les retards.

Cadre juridique

- **Code de la sécurité sociale** :
 - Article 6 : Obligation de déclaration de cessation d'activité.
 - Article 457 : Sanctions pour omission ou retard.
 - Articles 117 et suivants : Liquidation de la **pension de vieillesse**.
- **Règlement grand-ducal du 21 décembre 2007** : Modalités de déclarations sociales.
- **Code du travail luxembourgeois** : Article L.241-1 (égalité de traitement).
- **Loi du 1er août 2018** : Protection des données personnelles.

Le retard dans la **déclaration au CCSS** peut bloquer la pension du salarié. Utilisez toujours le motif exact « retraite » et assurez une **traçabilité rigoureuse** pour éviter les contentieux.

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.