L'employeur peut-il organiser un entretien de fin de carrière ?

Réponse courte

Oui, il est possible d'organiser un **entretien de fin de carrière** au Luxembourg, sans obligation légale mais sans interdiction. Il doit être **facultatif**, **non discriminatoire** (article L.251-1 du Code du travail sur la non-discrimination fondée sur l'âge) et **confidentiel**, et le salarié doit être informé de son caractère volontaire, sans pression ni sanction en cas de refus.

Il est recommandé de **formaliser la procédure** dans une note interne, d'associer la **délégation du personnel** à la définition du dispositif (article L.414-1 et suivants) et de respecter la **protection des données personnelles** (loi du 1er août 2018 et RGPD). L'entretien cible généralement les salariés de **55 ans et plus**, sans seuil rigide pour éviter toute stigmatisation liée à l'âge.

Définition

L'**entretien de fin de carrière** est un échange entre l'employeur et un salarié proche de la **retraite**, portant sur la transition, le départ, les compétences et l'accompagnement. Il diffère d'un entretien d'évaluation et prépare la cessation d'activité. Non obligatoire, il respecte la **vie privée** et la non-discrimination.

Questions fréquentes

À partir de quel âge organiser un entretien de fin de carrière ?

L'entretien de fin de carrière cible généralement les salariés âgés de 55 ans et plus, sans seuil rigide pour éviter toute stigmatisation liée à l'âge. Le respect du principe de non-discrimination prévu par l'article L.251-1 du Code du travail est obligatoire.

Comment formaliser un entretien de fin de carrière dans une entreprise luxembourgeoise ?

Il est recommandé de formaliser la procédure dans une note interne ou politique RH, d'associer la délégation du personnel selon l'article L.414-1 du Code du travail, et de respecter la protection des données personnelles conformément à la loi du 1er août 2018 et au RGPD.

Faut-il consulter la délégation du personnel pour mettre en place un entretien de fin de carrière ?

Il est recommandé d'associer la délégation du personnel à la définition du dispositif d'entretien de fin de carrière, conformément aux articles L.414-1 et suivants du Code du travail. Cette consultation renforce la légitimité du dispositif et son acceptation par les salariés.

L'employeur peut-il organiser un entretien de fin de carrière au Luxembourg ?

Oui, organiser un entretien de fin de carrière est autorisé au Luxembourg sans obligation légale ni interdiction. Il doit rester facultatif, non discriminatoire selon l'article L.251-1 du Code du travail et confidentiel, sans pression ni sanction en cas de refus du salarié.

L'entretien de fin de carrière est-il obligatoire au Luxembourg ?

Non, l'entretien de fin de carrière n'est pas une obligation légale au Luxembourg, mais aucune interdiction n'existe. Il doit rester volontaire pour le salarié et ne peut entraîner aucune sanction en cas de refus de participation.

Quelles précautions juridiques prendre lors d'un entretien de fin de carrière ?

L'entretien doit respecter la non-discrimination par âge (article L.251-1), la vie privée (article L.261-1) et la protection des données personnelles. Il doit rester strictement volontaire, sans pression au départ, et toute documentation doit être validée par le salarié.

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

Conditions d’exercice

Aucun texte n'impose ni n'interdit ce dispositif : sa licéité repose sur le volontariat et l'absence de toute pression au départ.

Critère	Condition
Obligation	Pas d'obligation légale, mais pas d'interdiction
Principe	Respect de la non-discrimination fondée sur l'âge (art. L.251-1)
Contrainte	Aucune pression pour un départ anticipé
Public	Salariés de 55 ans et plus (pas de seuil rigide)

Modalités pratiques

L'entretien repose sur le volontariat du salarié, qui ne peut subir aucune conséquence en cas de refus.

Élément	Modalité
Initiative	Employeur ou salarié ; information sur l'objet, le volontariat, la confidentialité
Conduite	Par les RH ou le supérieur ; modalités de départ, transmission des savoirs, adaptation du poste, souhaits du salarié
Documentation	Compte rendu optionnel, avec l'accord du salarié, sans obligation de signature
Refus	Aucune sanction pour refus de participation

Pratiques et recommandations

Formalisez le dispositif dans une note interne ou une politique RH précisant le public, les objectifs et les modalités.

Menez l'entretien dans une écoute respectueuse, sans aucune incitation au départ.

Associez la délégation du personnel à la définition du dispositif pour renforcer sa légitimité.

Veillez à la protection des données personnelles et à la confidentialité des échanges.

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.251-1 Code du travail	Interdiction de la discrimination fondée sur l'âge
Art. L.414-1 et suivants Code du travail	Information et consultation de la délégation du personnel
Loi du 1er août 2018	Protection des données personnelles (RGPD)
Jurisprudence	Mesures liées à l'âge justifiées et proportionnées

L'entretien de fin de carrière reste volontaire, sans impact sur la relation de travail ou l'évaluation. Assurez la traçabilité du dispositif pour garantir la conformité.

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.