

Quels sont les éléments à aborder lors d'un entretien de fin de carrière au Luxembourg ?

Réponse courte

Lors d'un **entretien de fin de carrière** au Luxembourg, aborder : le projet de **départ à la retraite** (date, modalités), les droits et démarches (auprès de la **CNAP**), la situation contractuelle (**congés non pris**, **heures supplémentaires**, **indemnités de départ**), la **transmission des compétences** (passation, tutorat, formation), l'accompagnement social/psychologique (séminaires, conseils patrimoniaux, soutien), et les souhaits du salarié (temps partiel, missions jusqu'au départ). L'entretien est confidentiel, volontaire, et doit être documenté par un compte rendu validé, planifié au moins six mois avant.

Définition

L'**entretien de fin de carrière** est un échange entre employeur et salarié proche de la **retraite**, pour anticiper la transition.

Il prépare la cessation d'activité, organise la **transmission des compétences** et accompagne le salarié.

Non obligatoire, il respecte la **gestion des âges** et la **non-discrimination**.

Questions fréquentes

Qu'est-ce qu'un entretien de fin de carrière au Luxembourg et est-il obligatoire ?

L'entretien de fin de carrière est un échange entre employeur et salarié proche de la retraite pour anticiper la transition et organiser la transmission des compétences. Il n'est pas obligatoire légalement, peut être initié par l'employeur ou le salarié, et doit respecter le caractère volontaire sans pression ni discrimination fondée sur l'âge.

Quand faut-il planifier un entretien de fin de carrière pour optimiser la transition ?

Il est recommandé de planifier l'entretien au moins six mois avant le départ prévu à la retraite pour permettre une transition optimale. Cette anticipation permet d'organiser efficacement la transmission des compétences, de préparer les démarches administratives et d'accompagner le salarié dans sa transition.

Quels sont les principaux sujets à aborder lors d'un entretien de fin de carrière ?

Les sujets essentiels incluent : le projet de départ à la retraite (date, modalités), les droits et démarches auprès de la CNAP, la situation contractuelle (congés non pris, heures supplémentaires, indemnités), la transmission des compétences, l'accompagnement social et psychologique, et les souhaits du salarié concernant ses derniers mois d'activité.

Qui peut bénéficier d'un entretien de fin de carrière au Luxembourg ?

L'entretien de fin de carrière cible principalement les salariés de 57 ans et plus, ou ceux exprimant un souhait de départ à la retraite. Il peut être proposé à l'initiative de l'employeur ou demandé par le salarié dans un cadre confidentiel.

Conditions d'exercice

- Cible les salariés de 57 ans et plus, ou exprimant un souhait de **retraite**.
- Initiative de l'employeur ou du salarié, dans un cadre **confidentiel**.
- Convocation précise l'objet, le caractère volontaire, sans pression ni **discrimination** (article [L.251-1](#)).

Modalités pratiques

- **Projet de retraite** : Intentions du salarié sur date et modalités.
- **Droits et démarches** : Explications sur procédures administratives (**CNAP**, pension).
- **Situation contractuelle** : **Congés non pris, indemnités, solde de tout compte**.
- **Transmission compétences** : Plan de passation, tutorat, besoins en formation.
- **Accompagnement** : Aide à la transition (séminaires, soutien psychologique).
- **Souhaits du salarié** : Maintien partiel, missions spécifiques.
- **Documentation** : Compte rendu écrit validé par les parties.

Pratiques et recommandations

- Planifiez l'entretien six mois avant pour une transition optimale.
- Préparez les infos administratives et adaptez au profil du salarié.
- Respectez la **confidentialité** et évitez toute pression sur le départ.
- Documentez pour prévenir les litiges et assurer la **traçabilité**.

Cadre juridique

- **Code du travail luxembourgeois** :
 - Article [L.121-6](#) : Information sur droits à la rupture.
 - Article [L.124-7](#) : **Indemnités de départ**.
 - Article [L.251-1](#) : **Non-discrimination fondée sur l'âge**.
 - Articles [L.414-1](#) et suivants : Consultation du personnel sur **gestion des âges**.
- **Loi modifiée du 13 mai 2008** : Conditions d'ouverture des droits à pension.
- **Conventions collectives** : Dispositions sur congés et indemnités.

Garantissez la **traçabilité** et la **confidentialité** pour éviter les risques de **contentieux**. Respectez la **non-discrimination** et l'**égalité de traitement** dans ce processus RH.

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.