

# Comment organiser légalement une formation de transmission des savoirs en fin de carrière ?

## Réponse courte

La transmission des savoirs en fin de carrière est autorisée au Luxembourg sous réserve de l'accord écrit du salarié et de sa formalisation dans un avenant au contrat de travail. Cette démarche volontaire doit respecter les articles [L.121-7](#) (modification du contrat), [L.241-1](#) (non-discrimination) et [L.542-1](#) à [L.542-8](#) (formation professionnelle) du Code du travail.

## Définition

La transmission des savoirs en fin de carrière est un dispositif permettant à un salarié expérimenté de partager ses connaissances et compétences professionnelles avec d'autres collaborateurs avant son départ à la retraite. Ce processus s'inscrit dans le cadre de la formation professionnelle continue et de la gestion prévisionnelle des emplois et compétences.

## Conditions d'exercice

L'organisation d'une transmission des savoirs requiert :

- L'accord écrit explicite du salarié senior (Art. [L.121-7](#))
- Une formalisation par avenant au contrat ou lettre de mission
- Le respect du principe de non-discrimination (Art. [L.241-1](#))
- L'intégration au plan de formation de l'entreprise
- La définition précise des objectifs, durée et modalités
- Le maintien des conditions essentielles du contrat de travail

## Modalités pratiques

La mise en œuvre doit prévoir :

- Un document écrit détaillant le programme de transmission
- Les méthodes pédagogiques retenues (tutorat, mentorat, ateliers)
- Le planning et la durée des sessions
- L'identification des bénéficiaires
- Les modalités d'évaluation et de suivi
- Les éventuelles adaptations du poste ou des missions

## Pratiques et recommandations

Pour une transmission efficace, il est conseillé de :

- Anticiper le dispositif 6 à 12 mois avant le départ
- Identifier les compétences critiques à transmettre
- Impliquer les services RH et la hiérarchie
- Prévoir une reconnaissance spécifique (prime, adaptation des objectifs)
- Assurer un suivi régulier du processus
- Documenter les savoirs transmis
- Respecter la confidentialité des informations

## Cadre juridique

Code du travail luxembourgeois :

- Art. [L.121-7](#) : Modification du contrat de travail
- Art. [L.241-1](#) : Égalité de traitement et non-discrimination
- Art. [L.542-1](#) à [L.542-8](#) : Formation professionnelle continue
- Art. [L.312-1](#) et suivants : Durée du travail
- Art. [L.312-4](#) et suivants : Santé et sécurité

Loi du 19 décembre 2008 portant réforme de la formation professionnelle continue

La réussite du dispositif repose sur une formalisation rigoureuse et l'adhésion du salarié senior. Veillez à documenter chaque étape du processus et à obtenir les accords écrits nécessaires pour sécuriser juridiquement la démarche.

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.