

Le critère d'âge peut-il être pris en compte dans une restructuration ?

Réponse courte

Le critère d'âge peut être pris en compte dans une restructuration au Luxembourg, mais uniquement s'il n'est ni exclusif ni principal, et s'il est intégré parmi d'autres critères objectifs tels que l'ancienneté, les compétences ou la situation familiale. Son utilisation doit être justifiée par un objectif légitime, comme la gestion de la pyramide des âges, et répondre à une nécessité organisationnelle précise.

L'employeur doit pouvoir démontrer que la prise en compte de l'âge est appropriée, nécessaire et proportionnée, en s'appuyant sur des éléments factuels vérifiables et une motivation individualisée. Toute décision doit être documentée, précédée d'une analyse d'impact, et validée en concertation avec la délégation du personnel, afin d'éviter tout risque de discrimination et de contentieux.

Définition

Le critère d'âge désigne toute référence à l'âge chronologique d'un salarié dans le cadre de décisions affectant sa situation professionnelle, notamment lors d'une restructuration impliquant des suppressions de postes ou des modifications substantielles des conditions de travail. La restructuration, au sens du droit luxembourgeois, recouvre toute opération entraînant une réorganisation significative de l'entreprise, susceptible d'avoir un impact sur l'emploi.

Conditions d'exercice

Au Luxembourg, l'article [L.251-1](#) du Code du travail prohibe toute discrimination directe ou indirecte fondée sur l'âge, notamment en matière de licenciement. Toutefois, une différence de traitement fondée sur l'âge peut être admise si elle est objectivement et raisonnablement justifiée par un objectif légitime, et si les moyens pour atteindre cet objectif sont appropriés et nécessaires. La jurisprudence nationale exige que l'employeur démontre l'existence d'un motif légitime, tel que la gestion de la pyramide des âges ou la planification de la relève, et que la mesure ne porte pas une atteinte disproportionnée aux droits des salariés concernés.

Modalités pratiques

Dans le cadre d'une restructuration, l'employeur peut être amené à définir des critères de sélection pour déterminer les salariés concernés par des suppressions de postes. L'âge ne peut être utilisé comme critère exclusif ou principal. Il peut toutefois être intégré parmi d'autres critères objectifs (ancienneté, compétences, situation familiale) à condition que sa prise en compte soit justifiée par un objectif légitime clairement identifié et documenté. L'employeur doit être

en mesure de démontrer que l'utilisation du critère d'âge répond à une nécessité organisationnelle précise et qu'elle ne conduit pas à une discrimination injustifiée. Toute décision fondée sur l'âge doit faire l'objet d'une motivation individualisée et reposer sur des éléments factuels vérifiables.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de privilégier une approche multifactorielle dans la sélection des salariés concernés par une restructuration, en évitant de donner un poids prépondérant à l'âge. L'employeur doit formaliser les critères retenus dans un document interne, idéalement validé par les représentants du personnel. Toute utilisation du critère d'âge doit être précédée d'une analyse d'impact et d'une consultation de la délégation du personnel, conformément à l'article [L.414-3](#) du Code du travail. Il est conseillé de conserver une traçabilité complète des motifs et des critères appliqués afin de pouvoir justifier, en cas de contentieux, du caractère objectif, raisonnable et proportionné de la mesure. Une attention particulière doit être portée à la motivation des lettres de licenciement, qui doivent expliciter le raisonnement suivi.

Cadre juridique

La prise en compte du critère d'âge dans une restructuration est encadrée par les articles [L.251-1](#) à [L.251-4](#) du Code du travail relatifs à l'égalité de traitement et à la non-discrimination. La jurisprudence de la Cour supérieure de justice du Luxembourg rappelle que toute différence de traitement fondée sur l'âge doit être justifiée par un objectif légitime et proportionnée au but poursuivi. L'article [L.166-2](#) impose également à l'employeur de motiver toute mesure de licenciement collectif, en précisant les critères de sélection retenus. Le non-respect de ces dispositions expose l'employeur à des sanctions civiles, voire pénales, ainsi qu'à la nullité des licenciements prononcés sur une base discriminatoire.

L'utilisation du critère d'âge dans une restructuration doit toujours être justifiée, proportionnée et intégrée à une grille de critères objectifs. Un usage abusif ou non motivé expose l'employeur à un risque élevé de contentieux pour discrimination.

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.