

# Faut-il une clause spécifique dans le contrat pour prévoir la fin de carrière ?

## Réponse courte

Au Luxembourg, il est **interdit** d'inclure une clause prévoyant la cessation automatique du contrat de travail à un âge déterminé ou lors de la liquidation de la pension de vieillesse. Une telle clause serait **nulle de plein droit** selon l'article L.121-4 du Code du travail luxembourgeois, et constituerait une discrimination fondée sur l'âge (art. L.251-1).

Le contrat de travail à durée indéterminée ne prend donc pas fin automatiquement à l'âge légal de la retraite (65 ans). La fin de carrière doit être organisée par l'un des mécanismes légaux : **licenciement avec préavis** (à partir de 65 ans révolus, art. L.124-3), **rupture d'un commun accord** (art. L.124-13), **démission** du salarié (art. L.124-4), ou dispositifs spécifiques de préretraite (art. L.581-1 et s.). L'insertion d'une clause de fin de carrière automatique expose l'employeur à des risques juridiques importants et à la nullité de la rupture.

## Définition

La fin de carrière désigne la période marquant la cessation définitive de l'activité professionnelle d'un salarié, généralement liée à l'atteinte de l'âge légal de la retraite (65 ans) ou à un départ anticipé. Cette transition peut s'opérer via différents mécanismes légaux : retraite, préretraite ou aménagement du temps de travail.

## Questions fréquentes

### Faut-il une clause spécifique dans le contrat pour prévoir la fin de carrière ?

Non, il est interdit d'inclure une clause prévoyant la cessation automatique du contrat à un âge déterminé ou lors de la liquidation de la pension. Une telle clause serait nulle de plein droit (article L.121-4) et constituerait une discrimination fondée sur l'âge (article L.251-1).

### Le contrat à durée indéterminée prend-il fin automatiquement à 65 ans ?

Non, le CDI ne prend pas fin automatiquement à l'âge légal de la retraite. La fin de carrière doit être organisée par licenciement avec préavis, rupture d'un commun accord, démission du salarié ou dispositifs de préretraite, conformément aux articles L.124 et suivants.

### Quelle formalisation pour une rupture d'un commun accord ?

La rupture d'un commun accord nécessite un accord bipartite écrit et signé par les deux parties, conformément à l'article L.124-13. Cette modalité requiert le consentement libre et éclairé du salarié, distinct de toute pression ou contrainte de l'employeur.

### Quels mécanismes légaux pour organiser la fin de carrière ?

Quatre mécanismes principaux : licenciement avec préavis à partir de 65 ans révolus (article L.124-3), rupture d'un commun accord (article L.124-13), démission du salarié (article L.124-4), et dispositifs spécifiques de préretraite (articles L.581-1 et suivants du Code du travail luxembourgeois).

### Quels risques pour l'employeur en cas de clause de fin de carrière automatique ?

L'insertion d'une clause de fin de carrière automatique expose l'employeur à la nullité de la rupture, à des sanctions pour discrimination liée à l'âge et à des dommages et intérêts. La fin de carrière doit être gérée individuellement, dans le respect des procédures légales.

## Une indemnité de départ à la retraite est-elle prévue ?

Oui, une indemnité de départ retraite est prévue selon l'ancienneté (article L.124-7 du Code du travail). Le montant varie en fonction de la durée de service du salarié et constitue un droit acquis lors de la rupture liée au départ en retraite.

## Conditions d'exercice

Les conditions légales d'organisation de la fin de carrière sont les suivantes :

Modalité	Condition
Licenciement avec préavis	À partir de 65 ans révolus (art. <a href="#">L.124-1</a> et s.)
Rupture d'un commun accord	Signature bipartite écrite (art. <a href="#">L.124-13</a> )
Démission	Initiative du salarié avec préavis (art. <a href="#">L.124-4</a> )
Préretraite	Dispositif conventionnel spécifique (art. <a href="#">L.581-1</a> et s.)
Clause de cessation automatique	Interdite et nulle (art. <a href="#">L.121-4</a> )
Pas de fin automatique du CDI	À l'âge légal de la retraite (65 ans)

## Modalités pratiques

La formalisation de la fin de carrière suit les modalités suivantes :

Modalité	Formalisation
Licenciement avec préavis	Notification écrite par lettre recommandée avec motifs
Rupture d'un commun accord	Accord bipartite écrit et signé par les deux parties
Démission du salarié	Lettre de démission écrite, respect du préavis (art. <a href="#">L.124-4</a> )
Préretraite	Convention spécifique (art. <a href="#">L.581-1</a> et s.)
Retraite progressive	Convention dédiée avec la CNAP et l'employeur
Indemnité de départ retraite	Selon ancienneté (art. <a href="#">L.124-7</a> )

## Pratiques et recommandations

Pour une gestion optimale des fins de carrière, il est recommandé de :

- Éviter toute clause automatique de fin de contrat liée à l'âge
- Privilégier le dialogue individuel avec le salarié
- Planifier les départs en amont
- Documenter par écrit tous les échanges et accords
- Informer le salarié sur les dispositifs existants
- Respecter l'égalité de traitement entre salariés

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <a href="#">L.121-4</a> Code du travail	Nullité des clauses de cessation automatique liées à l'âge
Art. <a href="#">L.124-1</a> à <a href="#">L.124-7</a> Code du travail	Procédure de licenciement et indemnité de départ retraite
Art. <a href="#">L.124-13</a> Code du travail	Rupture d'un commun accord
Art. <a href="#">L.125-1</a> et s. Code du travail	Modalités de rupture du contrat
Art. <a href="#">L.581-1</a> et s. Code du travail	Dispositifs de préretraite
Art. <a href="#">L.251-1</a> Code du travail	Non-discrimination fondée sur l'âge
Art. <a href="#">L.414-3</a> Code du travail	Consultation des représentants du personnel

L'insertion d'une clause de fin de carrière automatique expose l'employeur à des risques juridiques importants. La fin de carrière doit être gérée individuellement, dans le respect des procédures légales et du principe de non-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.