

Un salarié peut-il repousser l'âge de départ à la retraite au Luxembourg ?

Réponse courte

Un salarié peut **repousser l'âge de départ à la retraite** au Luxembourg, sous réserve de l'accord de l'employeur. Aucun texte n'impose la rupture automatique du contrat de travail à 65 ans : le salarié peut donc continuer à travailler au-delà de cet âge, sauf si une **clause expresse** du contrat ou de la convention collective prévoit le contraire et que cette clause est justifiée par un objectif légitime.

Le salarié doit adresser une demande écrite à l'employeur pour prolonger son activité, et l'accord doit être formalisé par écrit. En l'absence de clause expresse ou de motif légitime, le maintien en activité ne peut être refusé que pour des raisons objectives, telles que l'inaptitude ou la suppression de poste, et toute décision doit respecter le principe de **non-discrimination** fondée sur l'âge (art. L.251-1).

Définition

Au Luxembourg, l'**âge légal de départ à la retraite** est fixé à 65 ans, sous réserve de remplir les conditions de durée d'assurance prévues par la législation. La retraite anticipée est possible dès 57 ou 60 ans selon la durée d'assurance accomplie. La possibilité de repousser l'âge de départ à la retraite concerne le droit pour un salarié de poursuivre son activité professionnelle au-delà de l'âge légal, à sa propre initiative, sans que cela ne soit imposé par l'employeur ou la loi.

Questions fréquentes

L'employeur peut-il refuser le maintien en activité après 65 ans ?

Oui, mais uniquement pour des motifs objectifs tels que l'inaptitude médicalement constatée ou la suppression de poste. Toute décision doit respecter le principe de non-discrimination fondée sur l'âge prévu à l'article L.251-1 du Code du travail luxembourgeois.

Le cumul emploi-retraite est-il autorisé au Luxembourg ?

Oui, le cumul emploi-retraite est autorisé sans limitation de revenus, avec affiliation à la sécurité sociale. Le contrat de travail de droit commun reste applicable et inchangé pendant la prolongation d'activité au-delà de l'âge légal.

Quel est l'âge légal de départ à la retraite au Luxembourg ?

L'âge légal de départ à la retraite est fixé à 65 ans au Luxembourg, sous réserve de remplir les conditions de durée d'assurance. La retraite anticipée est possible dès 57 ou 60 ans selon la durée d'assurance accomplie.

Quelle est la procédure pour prolonger son activité au-delà de 65 ans ?

Le salarié doit adresser une demande écrite à l'employeur plusieurs mois avant l'âge légal. L'accord doit être formalisé par écrit, idéalement par un avenant au contrat de travail ou une lettre d'accord précisant la durée et les conditions de la prolongation.

Un salarié peut-il repousser l'âge de départ à la retraite au Luxembourg ?

Oui, un salarié peut repousser son départ à la retraite au Luxembourg avec l'accord de l'employeur. Aucun texte n'impose la rupture automatique du contrat à 65 ans, sauf clause expresse du contrat ou de la convention collective justifiée par un objectif légitime.

Une clause de mise à la retraite automatique à 65 ans est-elle valable ?

Une telle clause n'est valable que si elle est justifiée par un objectif légitime selon la jurisprudence nationale. À défaut de justification objective et raisonnable, elle peut être contestée devant le tribunal du travail comme discriminatoire au regard de l'âge.

Conditions d'exercice

Les conditions encadrant le report de l'âge de départ sont synthétisées ci-dessous.

Condition	Règle applicable
Absence de rupture automatique	Aucun texte n'impose la rupture du contrat à 65 ans
Accord de l'employeur	Nécessaire pour formaliser la prolongation d'activité
Clause de cessation automatique	Valable uniquement si justifiée par un objectif légitime
Non-discrimination	Interdiction de fonder la décision sur l'âge (art. <u>L.251-1</u>)
Conditions d'assurance	Remplir les conditions de pension du Code de la sécurité sociale

Modalités pratiques

La prolongation d'activité suit les modalités pratiques ci-dessous.

Étape	Modalité
Demande écrite	Adressée à l'employeur plusieurs mois avant l'âge légal
Formalisation de l'accord	Avenant au contrat de travail ou lettre d'accord écrite
Absence d'accord	Contrat poursuivi tacitement, rupture selon droit commun
Régime applicable	Contrat de travail de droit commun inchangé
Cumul emploi-retraite	Autorisé sans limitation de revenus, avec affiliation sécurité sociale

Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux employeurs d'anticiper la gestion des fins de carrière en identifiant les salariés approchant de l'âge légal de la retraite et en organisant des entretiens individuels. Toute décision de refus de maintien en activité doit être objectivement motivée, documentée et conforme au principe de non-discrimination afin de prévenir tout risque de contentieux.

Les clauses de mise à la retraite automatique à 65 ans doivent être vérifiées à la lumière de la jurisprudence nationale, qui exige une justification objective et raisonnable. En l'absence de clause expresse, le maintien en activité au-delà de 65 ans ne peut être refusé que pour des motifs légitimes, tels que l'inaptitude médicalement constatée ou la suppression de poste.

Il est conseillé de formaliser toute prolongation d'activité par un avenant précisant la durée et les conditions, notamment en cas de maintien temporaire pour assurer la transmission des compétences ou la gestion de projets spécifiques. La traçabilité des échanges et décisions doit être assurée.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.124-1 à L.124-7 Code du travail	Contrat de travail et rupture du contrat
Art. L.251-1 Code du travail	Égalité de traitement et non-discrimination fondée sur l'âge
Code de la sécurité sociale	Pension de vieillesse et cumul emploi-retraite
Loi du 28 novembre 2006 modifiée	Égalité de traitement en matière d'emploi et de travail
Jurisprudence nationale	Discrimination liée à l'âge et rupture du contrat pour cause d'âge

L'employeur ne peut imposer un départ à la retraite à 65 ans sans clause contractuelle ou conventionnelle expresse, justifiée par un objectif légitime. Tout refus de maintien en activité doit être motivé, documenté et conforme au principe de non-discrimination, sous peine de contentieux devant le tribunal du travail.

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.