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

Réponse courte

Oui, le salarié maîtrise largement la date de son départ. Avant **65 ans**, la retraite anticipée (57 ou 60 ans) n'est jamais imposée : il suffit de **ne pas demander sa pension** auprès de la CNAP pour poursuivre son activité, sans aucune formalité ni accord de l'employeur.

À **65 ans**, en revanche, le contrat cesse **de plein droit** si le salarié a droit à une pension de vieillesse (art. L.125-3), sans licenciement ni démission — l'employeur ne peut d'ailleurs pas imposer un départ avant ce terme. La poursuite de l'activité au-delà de 65 ans reste possible, mais elle suppose un **commun accord** : les parties concluent un nouveau contrat de travail, le cumul de la pension avec un salaire étant alors **libre et sans plafond**.

Si le salarié n'a pas droit à pension à 65 ans (stage de 120 mois non atteint), son contrat se poursuit normalement, aucune limite d'âge ne s'appliquant à l'activité salariée. Tout traitement défavorable fondé sur l'âge reste prohibé (art. L.251-1).

Définition

L'**âge légal de la retraite** est fixé à 65 ans au Luxembourg, sous réserve d'un stage d'assurance de 120 mois ; la **retraite anticipée** est possible dès 57 ou 60 ans selon la durée d'assurance accomplie. Repousser son départ consiste, pour le salarié, à différer sa demande de pension : c'est l'attribution de la pension de vieillesse qui entraîne la **cessation de plein droit** du contrat de travail (art. L.125-3), au plus tard à 65 ans si le salarié a droit à une pension.

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.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

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

Le régime diffère radicalement selon l'âge : report entièrement libre avant 65 ans, cessation de plein droit à 65 ans en cas de droit à pension.

Situation	Règle applicable
Avant 65 ans (dès 57/60 ans)	Report libre : la pension anticipée n'est attribuée que sur demande, le contrat continue
65 ans avec droit à pension	Cessation de plein droit du contrat (art. L.125-3)
Poursuite après 65 ans	Nouveau contrat de travail conclu d'un commun accord entre les parties
65 ans sans droit à pension	Poursuite normale du contrat, aucune limite d'âge légale
Non-discrimination	Toute décision fondée sur l'âge est prohibée (art. L.251-1)

Modalités pratiques

Aucune démarche n'est requise pour continuer à travailler avant 65 ans ; au-delà, la poursuite se formalise par un nouveau contrat écrit.

Étape	Modalité
Report avant 65 ans	Ne pas demander la pension anticipée à la CNAP ; aucune formalité vis-à-vis de l'employeur
Anticipation du cap des 65 ans	Entretien employeur-salarié plusieurs mois avant l'échéance pour clarifier les intentions
Poursuite après 65 ans	Nouveau contrat de travail écrit conclu d'un commun accord
Cumul emploi-pension dès 65 ans	Libre, sans plafond de revenus, avec affiliation à la sécurité sociale
Documents lors de la cessation	Décompte final et certificat de travail remis au salarié

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Pratiques et recommandations

Anticiper la gestion des fins de carrière en identifiant les salariés approchant de 65 ans et en organisant des entretiens individuels permet de clarifier leurs intentions et de préparer, le cas échéant, la conclusion d'un nouveau contrat.

Formaliser toute poursuite d'activité au-delà de 65 ans par un contrat écrit précisant la durée et les conditions, notamment en cas de maintien temporaire destiné à la transmission des compétences ou à l'achèvement de projets.

Motiver objectivement et documenter tout refus de conclure un nouveau contrat : une décision fondée sur l'âge expose l'employeur à un contentieux pour discrimination devant le tribunal du travail.

Vérifier la situation du salarié au regard de la pension (stage accompli, date d'attribution) avant d'appliquer la cessation de plein droit : l'article L.125-3 suppose que le salarié ait effectivement droit à une pension de vieillesse.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.125-3 Code du travail	Cessation de plein droit du contrat à l'attribution de la pension de vieillesse, au plus tard à 65 ans si droit à pension
Art. L.251-1 Code du travail	Interdiction des discriminations directes et indirectes, notamment fondées sur l'âge
Art. 184 à 186 Code de la sécurité sociale	Conditions d'âge et de stage de la pension de vieillesse (57, 60 et 65 ans)
Loi du 28 novembre 2006 modifiée	Égalité de traitement en matière d'emploi et de travail

La cessation de plein droit à 65 ans ne joue que si le salarié a effectivement droit à une pension de vieillesse. La poursuite de l'activité au-delà relève du commun accord des parties et se traduit par un nouveau contrat de travail. Le cumul d'une pension de vieillesse avec un salaire est libre à partir de 65 ans.

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.