

Un employeur peut-il refuser de prolonger un salarié au-delà de l'âge légal ?

Réponse courte

Un employeur peut refuser de prolonger un salarié au-delà de l'âge légal de la retraite, car la prolongation d'activité n'est pas un droit automatique et nécessite l'accord des deux parties. Toutefois, ce refus ne doit pas être fondé sur un motif discriminatoire, notamment l'âge, sauf si une justification objective et raisonnable existe (par exemple, gestion des effectifs ou renouvellement des compétences).

En cas de refus, il est recommandé à l'employeur de notifier la décision par écrit et d'exposer les motifs objectifs afin d'éviter tout risque de contestation pour discrimination. L'employeur doit également garantir la traçabilité de la décision et respecter les principes d'égalité de traitement et de non-discrimination.

Définition

Au Luxembourg, l'**âge légal de la retraite** est fixé à 65 ans, sous réserve de la réalisation d'une carrière d'assurance complète de 120 mois conformément à l'article 117 du Code de la sécurité sociale. La **prolongation d'activité** désigne la situation dans laquelle un salarié souhaite poursuivre son contrat de travail après avoir atteint cet âge. Cette prolongation n'est pas un droit automatique pour le salarié et nécessite l'accord exprès de l'employeur.

Le contrat de travail ne prend pas fin automatiquement à l'âge légal, sauf clause expresse dans le contrat de travail ou la convention collective applicable. En l'absence d'une telle clause, la relation de travail se poursuit tant qu'aucune des parties ne manifeste sa volonté d'y mettre fin dans le respect des règles légales.

Conditions d'exercice

La poursuite de l'activité au-delà de l'âge légal requiert l'accord des deux parties. L'employeur peut refuser la prolongation, mais ce refus ne doit pas être fondé sur un motif discriminatoire prohibé, notamment l'âge, conformément aux articles [L.251-1](#) et suivants du Code du travail et à la loi du 28 novembre 2006 relative à l'égalité de traitement.

Toute décision de refus doit respecter les principes d'**égalité de traitement** et de non-discrimination. Un refus fondé exclusivement sur l'âge, sans justification objective et raisonnable, est interdit. Toutefois, une différence de traitement peut être admise si elle est objectivement et raisonnablement justifiée par un but légitime, tel que la gestion prévisionnelle des effectifs ou la nécessité d'assurer le renouvellement des compétences, conformément à l'article [L.252-1](#) du Code du travail.

L'employeur doit également garantir la traçabilité de la décision et l'encadrement humain du processus, afin d'assurer la transparence et la conformité aux obligations légales.

Modalités pratiques

Le salarié qui souhaite prolonger son activité doit en informer l'employeur par écrit, de préférence plusieurs mois avant l'atteinte de l'âge légal. L'employeur examine la demande et peut l'accepter ou la refuser. En cas de refus, il est fortement recommandé de notifier la décision par écrit, en exposant, si possible, les motifs objectifs afin de prévenir tout risque de contestation pour discrimination.

Si le contrat de travail ou la convention collective prévoit une clause de cessation automatique à l'âge légal, le contrat prend fin de plein droit à la date prévue, sans formalité supplémentaire. En l'absence d'une telle clause, la rupture du contrat doit respecter les règles de licenciement (articles [L.124-2](#) et suivants du Code du travail) ou de résiliation conventionnelle (article [L.124-7](#)).

L'employeur doit veiller à la conservation des documents relatifs à la demande et à la décision, afin d'assurer la traçabilité et la preuve du respect des obligations légales.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux employeurs de mettre en place une procédure interne claire pour la gestion des demandes de prolongation d'activité, garantissant l'égalité de traitement et la transparence. Toute demande doit être traitée avec diligence et impartialité, en s'appuyant sur des critères objectifs et documentés.

L'employeur doit systématiquement vérifier que le refus n'est pas fondé sur l'âge ou tout autre critère prohibé. En cas de doute, il est conseillé de solliciter un avis juridique ou de consulter la délégation du personnel.

Pour les salariés, il est conseillé de formuler la demande de prolongation par écrit et de vérifier l'existence de clauses spécifiques dans leur contrat ou convention collective. Les parties peuvent convenir d'une prolongation à durée déterminée, renouvelable d'un commun accord, dans le respect des règles applicables aux contrats à durée déterminée (articles [L.122-1](#) et suivants).

Cadre juridique

- Code du travail :
 - Article [L.121-4](#) (fin du contrat de travail)
 - Article [L.121-6](#) (clauses de cessation automatique)
 - Article [L.121-7](#) (modalités de rupture)
 - Articles [L.124-2](#) à [L.124-7](#) (licenciement et résiliation)
 - Articles [L.251-1](#) à [L.252-1](#) (égalité de traitement et non-discrimination)
 - Articles [L.122-1](#) et suivants (contrat à durée déterminée)
- Loi du 28 novembre 2006 relative à l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail
- Code de la sécurité sociale, article 117 (âge légal de la retraite)
- Jurisprudence nationale relative à la discrimination fondée sur l'âge et à la cessation du contrat de travail pour cause d'âge

L'employeur doit systématiquement s'assurer que le refus de prolongation n'est pas susceptible d'être interprété comme discriminatoire au regard de l'âge, sous peine de sanctions civiles et pénales. La traçabilité des décisions et l'encadrement humain du processus sont essentiels pour limiter les risques contentieux.

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.