

# 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 prévus par l'article [L.251-1](#) du Code du travail.

## 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.

## Questions fréquentes

### Comment notifier un refus de prolongation d'activité ?

Il est recommandé de notifier la décision par écrit en exposant des motifs objectifs (gestion des effectifs, renouvellement des compétences). L'employeur doit garantir la traçabilité de la décision pour éviter tout risque de contestation pour discrimination fondée sur l'âge selon l'article L.251-1.

### Le contrat de travail prend-il fin automatiquement à 65 ans au Luxembourg ?

Non, le contrat ne prend pas fin automatiquement à l'âge légal, sauf clause expresse dans le contrat ou la convention collective applicable. En l'absence de clause, la relation de travail se poursuit tant qu'aucune partie ne manifeste sa volonté d'y mettre fin.

### Quelles justifications objectives peut invoquer l'employeur pour refuser une prolongation ?

L'employeur peut invoquer la gestion des effectifs ou le renouvellement des compétences. Ces motifs doivent être documentés et tracés par écrit. En cas de doute, il est conseillé de solliciter un avis juridique ou de consulter la délégation du personnel.

### Quelles sanctions en cas de refus discriminatoire de prolongation ?

Un refus fondé sur l'âge sans justification objective expose l'employeur à des sanctions civiles et pénales. La traçabilité des décisions et l'encadrement humain du processus sont essentiels pour limiter les risques contentieux devant le tribunal du travail.

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

Oui, l'employeur peut refuser une prolongation d'activité, car celle-ci 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 justification objective et raisonnable.

### Une prolongation d'activité peut-elle être à durée déterminée ?

Oui, 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 prévues aux articles L.122-1 et suivants du Code du travail luxembourgeois.

## Conditions d'exercice

Les conditions applicables au refus de prolongation sont les suivantes.

Condition	Règle applicable
Accord des deux parties	Requis pour la poursuite de l'activité au-delà de l'âge légal
Interdiction de discrimination	Refus fondé sur l'âge seul prohibé (art. <a href="#">L.251-1</a> )
Justification objective	Gestion des effectifs, renouvellement des compétences admis
Traçabilité	Décision documentée et motivée par écrit
Encadrement humain	Transparence et conformité aux obligations légales

## Modalités pratiques

Les modalités pratiques de traitement d'une demande de prolongation sont détaillées ci-dessous.

Étape	Modalité
Demande du salarié	Par écrit, plusieurs mois avant l'atteinte de l'âge légal
Examen par l'employeur	Acceptation ou refus motivé par écrit
Clause de cessation automatique	Fin du contrat de plein droit à la date prévue
Absence de clause	Rupture selon les règles de licenciement (art. <a href="#">L.124-3</a> et s.)
Conservation	Documentation de la demande et de la décision

## 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

Référence	Objet
Art. <a href="#">L.121-6</a> Code du travail	Clauses de cessation automatique du contrat
Art. <a href="#">L.124-3</a> et s. Code du travail	Licenciement et procédure de rupture
Art. <a href="#">L.251-1</a> Code du travail	Égalité de traitement et non-discrimination fondée sur l'âge
Art. <a href="#">L.122-1</a> et s. Code du travail	Contrat à durée déterminée
Loi du 28 novembre 2006 modifiée	Égalité de traitement en matière d'emploi et de travail
Code de la sécurité sociale	Âge légal de la retraite

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.