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

Réponse courte

Oui. À **65 ans**, dès lors que le salarié a droit à une pension de vieillesse, le contrat de travail cesse **de plein droit** (art. L.125-3), sans licenciement ni démission. La poursuite de l'activité au-delà n'est donc pas un droit du salarié : elle suppose un **commun accord** des parties, matérialisé par un nouveau contrat de travail. L'employeur reste libre de ne pas prolonger la collaboration.

Ce refus doit néanmoins rester neutre : il ne peut reposer sur des stéréotypes liés à l'âge et doit respecter le principe de **non-discrimination** (art. L.251-1). Il est recommandé de notifier la décision par écrit, d'exposer des motifs objectifs (organisation du service, gestion des effectifs, renouvellement des compétences) et d'assurer la **traçabilité** de la décision.

Si le salarié n'a pas droit à pension à 65 ans, son contrat se poursuit normalement : l'employeur ne peut alors y mettre fin que selon le droit commun du licenciement, pour un motif réel et sérieux indépendant de l'âge, sans pouvoir imposer la retraite.

Définition

L'**âge légal de la retraite** est fixé à 65 ans, sous réserve d'un stage d'assurance de 120 mois (art. 186 du Code de la sécurité sociale). La **prolongation d'activité** désigne la situation dans laquelle un salarié souhaite poursuivre son activité après cet âge. Comme le contrat cesse **de plein droit** à l'attribution de la pension et au plus tard à 65 ans si le salarié a droit à pension (art. L.125-3), cette prolongation nécessite l'accord exprès de l'employeur et prend la forme d'un nouveau contrat de travail.

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.

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

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

La prolongation au-delà de 65 ans n'est jamais un droit du salarié : elle exige l'accord exprès de l'employeur.

Condition	Règle applicable
Cessation à 65 ans	De plein droit si le salarié a droit à pension (art. L.125-3)
Poursuite au-delà de 65 ans	Commun accord des parties, nouveau contrat de travail
Refus de l'employeur	Libre, mais tout motif discriminatoire est prohibé (art. L.251-1)
Justification objective	Gestion des effectifs, renouvellement des compétences admis
Salarié sans droit à pension	Poursuite du contrat, rupture uniquement selon le droit commun

Modalités pratiques

La demande du salarié doit précéder de plusieurs mois l'échéance des 65 ans pour permettre un examen documenté et une transition organisée.

Étape	Modalité
Demande du salarié	Par écrit, plusieurs mois avant l'atteinte des 65 ans
Examen par l'employeur	Acceptation ou refus motivé, notifié par écrit
Acceptation	Conclusion d'un nouveau contrat (CDI ou CDD, art. L.122-1 et s.)
Refus	Cessation de plein droit du contrat au plus tard à 65 ans (art. L.125-3)
Conservation	Documentation de la demande, des motifs et de la décision

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

Pratiques et recommandations

Mettre en place une procédure interne claire pour la gestion des demandes de prolongation d'activité garantit l'égalité de traitement et la transparence : toute demande doit être traitée avec diligence et impartialité, sur la base de critères objectifs et documentés.

Vérifier systématiquement que le refus n'est pas fondé sur l'âge ou tout autre critère prohibé ; en cas de doute, solliciter un avis juridique ou consulter la délégation du personnel.

Inviter les salariés à formuler leur demande par écrit et à vérifier l'existence de dispositions spécifiques dans leur contrat ou la convention collective applicable.

Convenir, le cas échéant, d'une prolongation à durée déterminée renouvelable d'un commun accord, dans le respect des règles applicables aux contrats à durée déterminée (art. L.122-1 et suivants).

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. L.122-1 et s. Code du travail	Contrat à durée déterminée pour une tâche précise et non durable
Loi du 28 novembre 2006 modifiée	Égalité de traitement en matière d'emploi et de travail
Art. 186 Code de la sécurité sociale	Conditions d'ouverture de la pension de vieillesse à 65 ans (stage de 120 mois)

Le refus de prolongation ne doit pas pouvoir 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.