L'employeur peut-il inclure des dispositions retraite dans un plan social ?

Réponse courte

Oui, l'employeur peut inclure des **dispositions relatives à la retraite** dans un plan social, à condition de respecter les règles du Code du travail (art. L.166-1 et s.) et de la sécurité sociale. Ces mesures doivent être **strictement volontaires** et respecter les conditions légales d'âge et d'ancienneté : la mise à la retraite d'office n'existe pas en droit luxembourgeois, et un plan social ne peut donc qu'**inciter**, jamais imposer un départ.

Les mesures retraite peuvent prendre la forme de compléments financiers, d'une prise en charge des cotisations, d'un recours à la **préretraite-ajustement** (art. L.582-1) ou d'un accompagnement administratif. Elles sont formalisées par écrit dans le plan social, dont copie est transmise sans délai à l'**ADEM**, qui en adresse copie à l'ITM (art. L.166-2). L'information complète et individualisée des salariés concernés est indispensable, et toute **discrimination fondée sur l'âge** (art. L.251-1) doit être évitée.

Définition

Un **plan social** est une convention négociée entre l'employeur et les représentants des salariés (délégation du personnel ou syndicats signataires de la convention collective), destinée à atténuer les conséquences d'un **licenciement collectif** pour motifs non inhérents à la personne des salariés. Il peut comporter diverses mesures d'accompagnement, dont des dispositions relatives à la retraite anticipée ou à la **préretraite-ajustement**, visant à faciliter la transition des salariés concernés vers la cessation d'activité.

Questions fréquentes

Comment éviter une discrimination fondée sur l'âge dans un plan social ?

L'employeur doit garantir le caractère volontaire des mesures, fournir une information individualisée et des simulations personnalisées des droits à pension. Les dispositifs proposés doivent respecter le principe d'égalité de traitement prévu à l'article L.251-1 du Code du travail.

Le plan social doit-il être validé par une autorité ?

Oui, le plan social doit être formalisé par écrit et validé par l'Inspection du travail et des mines (ITM), qui contrôle la conformité de son contenu. La concertation avec la délégation du personnel et les syndicats représentatifs est essentielle.

Quand un plan social est-il obligatoire au Luxembourg ?

Le plan social est obligatoire pour les entreprises envisageant 15 licenciements ou plus sur 30 jours pour motif économique. Il est négocié entre l'employeur et la délégation du personnel selon les articles L.166-1 et suivants du Code du travail luxembourgeois.

Quelles mesures retraite peut prévoir un plan social ?

Un plan social peut prévoir des compléments financiers, la prise en charge des cotisations jusqu'à l'âge légal pour préserver les droits, un accompagnement administratif pour les dossiers CNAP, et une information individualisée sur les conséquences pour les droits à pension.

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

Un employeur peut-il inclure des dispositions retraite dans un plan social au Luxembourg ?

Oui, l'employeur peut inclure des dispositions retraite dans un plan social, à condition de respecter les règles du Code du travail (art. L.166-1 et suivants) et de la sécurité sociale. Ces mesures doivent être strictement volontaires et formalisées par écrit, validées par l'ITM.

Un plan social peut-il imposer la retraite avant l'âge légal ?

Non, un plan social ne peut en aucun cas imposer la retraite avant l'âge légal sans l'accord exprès du salarié. Les mesures retraite doivent être strictement volontaires et respecter les conditions légales d'âge et d'ancienneté pour la retraite anticipée ou la préretraite.

Conditions d’exercice

L'obligation de négocier un plan social ne naît qu'à partir de 7 licenciements sur 30 jours ou 15 licenciements sur 90 jours.

Condition	Règle applicable
Champ d'application	Licenciement collectif : 7 licenciements sur 30 jours ou 15 sur 90 jours (art. L.166-1)
Respect des conditions légales	Âge et stage requis pour la retraite anticipée (57/60 ans) ou la préretraite
Non-dérogation à la sécurité sociale	Règles impératives du Code de la sécurité sociale
Interdiction de forçage	Aucune mesure ne peut imposer un départ à la retraite
Caractère volontaire	Adhésion expresse et écrite du salarié requise

Modalités pratiques

Les mesures retraite du plan social complètent les droits légaux sans jamais s'y substituer.

Modalité	Description
Complément financier	Versement d'indemnités complémentaires au salarié concerné
Prise en charge des cotisations	Jusqu'à l'âge légal de la retraite, pour préserver les droits
Préretraite-ajustement	Convention conclue avec le ministre de l'Emploi (art. L.582-1)
Accompagnement administratif	Aide à la constitution des dossiers CNAP et autres démarches
Information individualisée	Conséquences sur droits à pension et couverture sociale
Formalisation	Convention écrite signée, transmise à l'ADEM qui en adresse copie à l'ITM (art. L.166-2)

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

Pratiques et recommandations

Privilégier des mesures retraite strictement volontaires, assorties d'une information complète et individualisée de chaque salarié concerné.

Proposer des simulations personnalisées des droits à pension afin d'éviter tout contentieux ultérieur lié à une information incomplète.

S'assurer que les dispositifs proposés ne constituent pas une discrimination fondée sur l'âge et qu'ils respectent le principe d'égalité de traitement.

Organiser la concertation avec la délégation du personnel et, le cas échéant, avec les syndicats représentatifs, condition essentielle de la légalité et de l'acceptabilité sociale des mesures.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.166-1 Code du travail	Définition du licenciement collectif (7 licenciements sur 30 jours, 15 sur 90 jours)
Art. L.166-2 Code du travail	Négociation du plan social et transmission à l'ADEM, copie à l'ITM
Art. L.582-1 Code du travail	Préretraite-ajustement par convention avec le ministre de l'Emploi
Art. L.251-1 Code du travail	Non-discrimination fondée sur l'âge
Art. 184 à 186 Code de la sécurité sociale	Conditions d'âge et de stage de la pension de vieillesse

La rédaction de dispositions retraite dans un plan social requiert une vigilance particulière afin d'éviter toute rupture d'égalité ou pression illicite sur les salariés proches de l'âge de la retraite. Un accompagnement juridique spécialisé est fortement conseillé lors de la négociation et de la formalisation du plan.

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.