

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

## Réponse courte

Il est possible d'inclure des **dispositions relatives à la retraite** dans un plan social au Luxembourg, 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**, respecter les conditions légales d'âge et d'ancienneté, et ne peuvent en aucun cas imposer la retraite avant l'âge légal sans l'accord exprès du salarié.

Les mesures retraite peuvent prendre la forme de compléments financiers, de prise en charge des cotisations ou d'un accompagnement administratif, et doivent être formalisées par écrit dans le plan social, validé par l'[ITM](#). L'information complète et individualisée des salariés concernés est obligatoire, et toute **discrimination fondée sur l'âge** (art. [L.251-1](#)) doit être évitée.

## Définition

Un plan social, au Luxembourg, est un dispositif négocié entre l'employeur et la délégation du personnel, destiné à atténuer les conséquences d'un licenciement collectif pour motif économique. Il peut comporter diverses mesures d'accompagnement, dont des dispositions relatives à la retraite anticipée ou à la préretraite, 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.

### 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

Les conditions encadrant l'inclusion de mesures retraite dans un plan social sont présentées ci-dessous.

Condition	Règle applicable
Champ d'application	Entreprises soumises à l'obligation de plan social (15 licenciements sur 30 jours)
Respect des conditions légales	Âge et ancienneté pour retraite anticipée ou préretraite
Non-dérogation à la sécurité sociale	Règles impératives du Code de la sécurité sociale
Interdiction de forçage	Prohibition de toute mesure imposant la retraite avant l'âge légal
Caractère volontaire	Accord exprès et écrit du salarié requis

## Modalités pratiques

Les modalités pratiques de mise en œuvre des mesures retraite sont détaillées ci-dessous.

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
Accompagnement administratif	Aide à la constitution des dossiers CNAP et autres démarches
Information individualisée	Conséquences sur droits à pension et couverture sociale
Formalisation	Écrit dans le plan social, validé par l' <u>ITM</u>

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé de privilégier des mesures retraite strictement volontaires, assorties d'une information complète et individualisée. Les simulations personnalisées des droits à pension sont conseillées afin d'éviter tout contentieux ultérieur. L'employeur doit 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. La concertation avec la délégation du personnel et, le cas échéant, avec les syndicats représentatifs, est essentielle pour garantir la légalité et l'acceptabilité sociale des mesures.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <a href="#">L.166-1</a> et s. Code du travail	Licenciement collectif et plan social
Art. <a href="#">L.251-1</a> Code du travail	Non-discrimination fondée sur l'âge
Code de la sécurité sociale	Organisation de la sécurité sociale et conditions de pension
Jurisprudence luxembourgeoise	Interdiction de la retraite imposée avant l'âge légal
Contrôle <a href="#">ITM</a>	Conformité du contenu du plan social

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.