

Comment gérer légalement le départ en retraite d'un salarié au Luxembourg ?

Réponse courte

Au Luxembourg, le contrat de travail cesse de plein droit le jour de l'attribution d'une pension de vieillesse et au plus tard à **65 ans** (art. [L.125-3](#)). Une retraite anticipée est possible dès 57 ou 60 ans sous conditions de durée d'assurance fixées par le Code de la sécurité sociale. La procédure RH suppose une notification écrite et le respect des délais de préavis applicables selon la voie empruntée.

Si le salarié part à la retraite **de sa propre initiative** (démission), le préavis est celui de l'article [L.124-4](#) (1 à 3 mois). Si l'employeur met fin au contrat avant l'atteinte de la cessation de plein droit, il s'agit d'un licenciement soumis au préavis de l'article [L.124-3](#) (2 à 6 mois) et, le cas échéant, à l'**indemnité de départ** prévue à l'article [L.124-7](#) ; en revanche, **aucune indemnité légale n'est due** au titre de [L.124-7](#) en cas de départ volontaire à la retraite. Le principe de non-discrimination fondée sur l'âge s'applique (art. [L.251-1](#)).

Définition

Le départ en retraite désigne la cessation d'activité professionnelle du salarié liée à l'ouverture de ses droits à pension de vieillesse. Au Luxembourg, le contrat de travail cesse de plein droit le jour de l'attribution de la pension et au plus tard à 65 ans, conformément à l'article [L.125-3](#) du Code du travail.

La fin du contrat peut résulter soit d'une démission du salarié, soit d'un licenciement par l'employeur avant la cessation de plein droit, soit de la cessation automatique liée à l'attribution de la pension.

Questions fréquentes

Comment gérer légalement le départ en retraite d'un salarié au Luxembourg ?

Au Luxembourg, le contrat de travail cesse de plein droit le jour de l'attribution d'une pension de vieillesse et au plus tard à 65 ans (art. [L.125-3](#)). La procédure suppose une notification écrite et le respect des délais de préavis applicables selon l'initiateur de la rupture.

L'indemnité de départ est-elle due en cas de démission pour retraite ?

Non, aucune indemnité légale au titre de l'article [L.124-7](#) n'est due en cas de départ volontaire à la retraite. L'indemnité n'est due que si l'employeur met fin au contrat avant la cessation de plein droit, soit en cas de licenciement.

Qu'est-ce que la cessation de plein droit du contrat à la retraite ?

Selon l'article [L.125-3](#) du Code du travail, le contrat cesse de plein droit le jour de l'attribution de la pension de vieillesse et au plus tard à 65 ans, sans formalité spécifique. Aucune notification n'est requise pour cette cessation automatique.

Quel préavis si l'employeur licencie avant la cessation de plein droit ?

Le préavis de licenciement de l'article [L.124-3](#) s'applique : 2 mois pour moins de 5 ans d'ancienneté, 4 mois pour 5 à 10 ans, et 6 mois pour plus de 10 ans. L'indemnité de départ peut également être due.

Quelles conséquences en cas de non-respect des formalités légales ?

Le non-respect des formalités légales peut entraîner la nullité de la procédure et exposer l'employeur à des dommages et intérêts. Une attention particulière doit être portée au calcul exact des délais de préavis et à la remise de l'intégralité des documents obligatoires.

Quels documents l'employeur doit-il remettre à la fin du contrat pour retraite ?

L'employeur doit remettre le reçu pour solde de tout compte, le certificat de travail (art. L.124-7), et accompagner le salarié dans ses démarches administratives auprès de la CNAP. Il doit également vérifier les droits à congés restants et leur liquidation.

Conditions d'exercice

Les conditions légales applicables au départ en retraite sont présentées ci-dessous.

Condition	Règle applicable
Pension de vieillesse normale	65 ans avec 120 mois d'assurance obligatoire
Retraite anticipée (60 ans)	480 mois d'assurance dont 120 obligatoires
Retraite anticipée (57 ans)	480 mois d'assurance obligatoire effective
Cessation de plein droit	Jour de l'attribution de la pension, au plus tard à 65 ans (art. L.125-3)
Non-discrimination	L'employeur ne peut fonder une mesure sur l'âge (art. L.251-1)
Liberté du salarié	Droit de poursuivre l'activité tant qu'aucune pension n'est attribuée

Modalités pratiques

Les étapes formelles de la procédure sont détaillées ci-dessous.

Étape	Modalité
Notification	Lettre recommandée du salarié ou de l'employeur
Préavis de démission (art. L.124-4)	1 mois (<5 ans), 2 mois (5-10 ans), 3 mois (>10 ans)
Préavis de licenciement (art. L.124-3)	2 mois (<5 ans), 4 mois (5-10 ans), 6 mois (>10 ans)
Indemnité de départ (art. L.124-7)	Due en cas de licenciement uniquement, pas en cas de démission
Cessation de plein droit (art. L.125-3)	Attribution pension ou 65 ans
Demande de pension CNAP	Formulaire complété, dépôt 3 mois avant
Documents de fin de contrat	Reçu pour solde de tout compte, certificat de travail

Pratiques et recommandations

Pour une gestion optimale du départ en retraite :

- Organiser un entretien préalable formel avec le salarié
- Établir un planning de transmission des dossiers et compétences
- Informer la délégation du personnel conformément à l'article [L.414-3](#)
- Documenter chaque étape de la procédure par écrit
- Accompagner le salarié dans ses démarches administratives CNAP
- Vérifier les droits à congés restants et leur liquidation

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.125-3 Code du travail	Cessation de plein droit à l'attribution de la pension, au plus tard à 65 ans
Art. L.124-3 Code du travail	Préavis de licenciement (2/4/6 mois)
Art. L.124-4 Code du travail	Préavis de démission (1/2/3 mois)
Art. L.124-7 Code du travail	Indemnité de départ en cas de licenciement
Art. L.251-1 Code du travail	Non-discrimination fondée sur l'âge
Art. L.414-3 et s. Code du travail	Information et consultation de la délégation du personnel
Code de la sécurité sociale	Conditions d'attribution et calcul des pensions

Le non-respect des formalités légales peut entraîner la nullité de la procédure et exposer l'employeur à des dommages et intérêts. Une attention particulière doit être portée au calcul exact des délais de préavis et à la remise de l'intégralité des documents obligatoires dans les délais impartis.

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.