La retraite peut-elle être un motif de rupture d'un commun accord ?

Réponse courte

Non, la retraite ne constitue pas en soi un motif autonome de rupture d'un **commun accord**. Ce mode de cessation, prévu par l'article L.124-13 du Code du travail, repose uniquement sur la volonté conjointe des parties : il doit être **librement consenti** et, sous peine de nullité, constaté par **écrit en double exemplaire** signé par l'employeur et le salarié.

En pratique, la rupture d'un commun accord n'a d'intérêt que pour mettre fin au contrat **avant** l'attribution de la pension, sans préavis : dès que la pension de vieillesse est attribuée, le contrat cesse de toute façon **de plein droit** (art. L.125-3), sans qu'aucun accord ne soit nécessaire.

L'employeur ne peut pas imposer ni suggérer la rupture en se fondant sur l'âge ou l'éligibilité à la pension, sous peine de **discrimination** (art. L.251-1). Aucune indemnité légale n'est due dans ce cadre : seule une convention collective, le contrat de travail ou la négociation entre les parties peut prévoir une compensation.

Définition

La **rupture d'un commun accord** est une modalité de cessation du contrat de travail résultant d'un accord mutuel entre l'employeur et le salarié, prévue par l'article L.124-13 du Code du travail pour les contrats à durée indéterminée comme à durée déterminée. Elle se distingue de la démission, du licenciement et de la **cessation de plein droit** du contrat à l'attribution de la pension de vieillesse (art. L.125-3).

La **retraite** correspond à la cessation définitive de l'activité professionnelle, ouvrant droit à une pension de vieillesse sous réserve du respect des conditions d'âge et de durée d'assurance fixées par le Code de la sécurité sociale.

Questions fréquentes

L'employeur peut-il proposer une rupture d'un commun accord en raison de l'âge du salarié ?

Non, l'employeur ne peut imposer ni suggérer une rupture d'un commun accord en se fondant sur l'âge ou l'éligibilité à la pension, sous peine de discrimination au sens de l'article L.251-1 du Code du travail. Toute pression peut entraîner la requalification en licenciement discriminatoire.

La rupture d'un commun accord ouvre-t-elle droit à une indemnité de départ ?

Aucune indemnité n'est due automatiquement en cas de rupture d'un commun accord, sauf stipulation conventionnelle ou application de l'article L.124-7 du Code du travail relatif à l'indemnité de départ à la retraite. Les parties peuvent négocier librement une compensation financière.

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

Peut-on rompre un contrat d'un commun accord pour cause de retraite au Luxembourg ?

La retraite ne constitue pas un motif autonome de rupture d'un commun accord au Luxembourg. Toutefois, un salarié peut solliciter une rupture d'un commun accord en vue de son départ à la retraite, à condition que l'accord soit librement consenti par les deux parties et formalisé par écrit.

Quelle différence entre rupture d'un commun accord et départ volontaire à la retraite ?

Le départ volontaire à la retraite est régi par l'article L.124-7 et ouvre droit à une indemnité de départ selon l'ancienneté. La rupture d'un commun accord est une cessation négociée du CDI, sans condition d'âge, ni indemnité automatique. Les deux modes répondent à des procédures distinctes.

Quelle forme doit prendre une rupture d'un commun accord au Luxembourg ?

L'accord doit être rédigé par écrit, signé en double exemplaire, chaque partie conservant un original. Il précise la date de fin du contrat et peut mentionner le départ à la retraite à l'initiative du salarié. La traçabilité de la remise par l'employeur doit être assurée.

Quelles précautions RH appliquer à une rupture en vue de la retraite ?

Recueillir par écrit la volonté expresse du salarié, s'abstenir de toute incitation liée à l'âge, distinguer clairement rupture d'un commun accord et départ volontaire dans la documentation RH, et consulter un conseiller juridique en cas de doute sur la rédaction de l'accord ou la procédure applicable.

Conditions d’exercice

La validité de l'accord repose sur un consentement libre et un écrit en double exemplaire, sous peine de nullité.

Condition	Exigence
Type de contrat	CDI ou CDD (art. L.124-13)
Consentement	Libre et éclairé des deux parties
Initiative	Ne peut émaner d'une pression liée à l'âge (art. L.251-1)
Forme	Accord écrit, signé, en double exemplaire, sous peine de nullité
Utilité en contexte retraite	Mettre fin au contrat avant l'attribution de la pension, sans préavis

Modalités pratiques

L'accord écrit fixe librement la date de fin du contrat, sans préavis ni indemnité légale obligatoires.

Étape	Modalité
Rédaction	Accord écrit précisant la date de fin du contrat
Signature	En double exemplaire, chaque partie conservant un original
Mention du motif	Indication éventuelle du départ à la retraite à l'initiative du salarié
Indemnité	Aucune indemnité légale ; compensation négociable ou prévue par convention collective
Traçabilité	Conservation de la preuve de remise par l'employeur

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

Pratiques et recommandations

Recueillir par écrit la volonté expresse du salarié de mettre fin au contrat en vue de la retraite avant de rédiger l'accord, afin d'établir la liberté du consentement.

S'abstenir de toute démarche ou communication pouvant être interprétée comme une incitation à la rupture en raison de l'âge ou de l'éligibilité à la pension.

Distinguer clairement, dans la documentation RH, la rupture d'un commun accord de la cessation de plein droit du contrat à l'attribution de la pension : la première suppose un accord écrit, la seconde est automatique.

Consulter un conseiller juridique spécialisé en droit du travail luxembourgeois en cas de doute sur la procédure ou sur la rédaction de l'accord.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.124-13 Code du travail	Résiliation d'un commun accord, constatée par écrit en double exemplaire sous peine de nullité
Art. L.125-3 Code du travail	Cessation de plein droit du contrat à l'attribution de la pension de vieillesse
Art. L.251-1 Code du travail	Interdiction de la discrimination fondée sur l'âge
Art. 184 à 186 CSS	Conditions d'ouverture du droit à pension de vieillesse (65 ans) et anticipée (57/60 ans)

L'employeur doit veiller à ce que la rupture d'un commun accord ne soit jamais imposée ou suggérée en raison de l'âge ou de l'éligibilité à la retraite. Toute pression ou incitation peut entraîner la requalification en licenciement discriminatoire.

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.