

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 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.

L'employeur ne peut **pas imposer ou suggérer** la 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 démarche doit respecter l'interdiction de la discrimination fondée sur l'âge et garantir l'absence de pression sur le salarié.

Définition

La rupture d'un commun accord est une modalité spécifique de cessation du contrat de travail à durée indéterminée, résultant d'un accord mutuel entre l'employeur et le salarié. Elle se distingue de la démission, du licenciement et du départ volontaire à la retraite, chacune répondant à des conditions et procédures distinctes prévues par le Code du travail luxembourgeois.

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.

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

Les conditions de mise en œuvre d'une rupture d'un commun accord en vue de la retraite sont les suivantes :

Condition	Exigence
Type de contrat	CDI uniquement
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
Alternative	Départ volontaire à la retraite (art. L.124-7) ou démission classique

Modalités pratiques

La formalisation de la rupture doit respecter les modalités suivantes :

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 sauf stipulation conventionnelle ou art. L.124-7
Traçabilité	Conservation de la preuve de remise par l'employeur

Pratiques et recommandations

Il est fortement conseillé de recueillir par écrit la volonté expresse du salarié de mettre fin au contrat en vue de la retraite. L'employeur doit 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. La distinction entre rupture d'un commun accord et départ volontaire à la retraite doit être clairement établie dans la documentation RH. Il est recommandé de

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
Article L.124-7 Code du travail	Indemnité de départ à la retraite
Article L.124-3 Code du travail	Préavis de licenciement
Article L.124-4 Code du travail	Préavis de démission
Article L.251-1 Code du travail	Interdiction de la discrimination fondée sur l'âge
Articles 171 et suivants CSS	Conditions d'ouverture du droit à pension de vieillesse

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.