

# L'entreprise peut-elle créer une politique de gestion des fins de carrière ?

## Réponse courte

**Oui, l'entreprise peut créer une politique de gestion des fins de carrière au Luxembourg.** Cette démarche relève de l'initiative de l'employeur, à condition de respecter le principe de **non-discrimination fondée sur l'âge** (article [L.251-1](#)) et d'associer la délégation du personnel lorsque les mesures envisagées impactent l'organisation du travail ou les conditions d'emploi.

La politique doit être **formalisée** (note de service, accord d'entreprise, charte interne), préciser les critères d'éligibilité, les modalités d'accès et garantir la transparence ainsi que l'égalité de traitement. Elle doit également être compatible avec les dispositions légales relatives à la retraite, à la protection des salariés âgés et à la transmission des compétences. Toute mesure prise dans ce cadre doit être objectivement justifiée, proportionnée et régulièrement évaluée.

## Définition

La politique de gestion des fins de carrière désigne l'ensemble des mesures, procédures et dispositifs internes mis en place par l'employeur afin d'accompagner les salariés en approche de la retraite ou d'un départ définitif de l'entreprise. Elle vise à anticiper les transitions, à adapter les conditions de travail, à organiser la transmission des compétences et à favoriser l'employabilité des salariés âgés. Cette politique peut inclure des actions telles que l'aménagement du temps de travail, la formation, la mobilité interne ou la préparation à la retraite.

## Questions fréquentes

### À partir de quel âge proposer un entretien de seconde partie de carrière ?

Il est recommandé de proposer des entretiens de seconde partie de carrière à partir de 45 ou 50 ans, accompagnés d'actions de formation à la transmission des compétences ou de dispositifs de tutorat. L'accompagnement à la préparation de la retraite doit rester individualisé selon les souhaits du salarié.

### La délégation du personnel doit-elle être consultée sur cette politique ?

Oui, la délégation du personnel doit être informée et consultée lorsque les mesures impactent l'organisation du travail ou les conditions d'emploi. L'association des représentants à l'élaboration et au suivi du dispositif assure l'adhésion des salariés et la conformité aux obligations légales d'information-consultation.

### Quels articles encadrent une politique de fin de carrière au Luxembourg ?

Les principaux textes sont l'article [L.251-1](#) (non-discrimination par l'âge), [L.124-3](#) (préavis de licenciement), [L.124-4](#) (préavis de démission), [L.124-7](#) (indemnité de départ à la retraite), ainsi que les articles [L.541-1](#) et [L.552-2](#) sur les aides au maintien dans l'emploi des seniors.

### Quels dispositifs peuvent figurer dans une politique de fin de carrière ?

Les dispositifs incluent l'aménagement du temps de travail, le temps partiel fin de carrière, le tutorat, les bilans de compétences, la formation et la mobilité interne. Une évaluation régulière de leur efficacité et de leur conformité doit accompagner la mise en œuvre, avec un suivi documenté.

### Sous quelle forme formaliser une politique de gestion des fins de carrière ?

La politique peut être formalisée par une note de service, un accord d'entreprise ou une charte interne. Elle précise les critères d'éligibilité, les modalités d'accès et garantit transparence et égalité de traitement. Elle doit être objectivement justifiée, proportionnée et régulièrement évaluée pour rester conforme.

### Une entreprise peut-elle créer une politique de gestion des fins de carrière au Luxembourg ?

Oui, l'entreprise peut créer une politique de gestion des fins de carrière. Cette démarche relève de l'initiative de l'employeur, à condition de respecter le principe de non-discrimination fondée sur l'âge (article L.251-1) et d'associer la délégation du personnel lorsque les mesures envisagées impactent l'organisation du travail.

## Conditions d'exercice

Les conditions de mise en œuvre d'une politique de gestion des fins de carrière sont les suivantes :

Condition	Exigence
Initiative	Relève de l'employeur
Non-discrimination	Respect de l'article <a href="#">L.251-1</a> (âge)
Justification	Exigences professionnelles objectives et proportionnées
Dialogue social	Information/consultation de la délégation du personnel
Conformité	Respect des articles <a href="#">L.124-3</a> , <a href="#">L.124-4</a> , <a href="#">L.124-7</a> et des conventions collectives

## Modalités pratiques

La formalisation de la politique peut emprunter plusieurs voies :

Support	Contenu requis
Note de service	Critères d'éligibilité et modalités d'accès
Accord d'entreprise	Engagement collectif sur les dispositifs
Charte interne	Principes directeurs et procédures
Dispositifs possibles	Temps partiel fin de carrière, tutorat, bilans de compétences
Évaluation	Suivi régulier de l'efficacité et conformité

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé d'associer la délégation du personnel à l'élaboration et au suivi de la politique, afin d'assurer l'adhésion des salariés et la conformité aux obligations d'information et de consultation. L'entreprise peut proposer des entretiens de seconde partie de carrière à partir de 45 ou 50 ans, organiser des actions de formation à la transmission des compétences, ou mettre en place des dispositifs de tutorat. L'accompagnement à la préparation de la retraite doit être individualisé, en tenant compte des souhaits et de la situation de chaque salarié. Toute mesure doit être régulièrement évaluée pour garantir son efficacité et sa conformité au cadre légal.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Article <a href="#">L.251-1</a> Code du travail	Égalité de traitement et non-discrimination par l'âge
Article <a href="#">L.124-3</a> Code du travail	Préavis de licenciement (2/4/6 mois)
Article <a href="#">L.124-4</a> Code du travail	Préavis de démission (1/2/3 mois)
Article <a href="#">L.124-7</a> Code du travail	Indemnité de départ à la retraite
Article <a href="#">L.541-1</a> Code du travail	Aides au maintien dans l'emploi des seniors
Article <a href="#">L.552-2</a> Code du travail	Dispositifs de maintien dans l'emploi

Veillez à ce que toute politique de gestion des fins de carrière soit fondée sur des critères objectifs, documentés et transparents, afin d'éviter tout risque de discrimination ou de contentieux devant le tribunal du travail.

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.