L'employeur peut-il intégrer un module retraite dans les entretiens annuels d'évaluation ?

Réponse courte

Oui, l'employeur peut intégrer un **module retraite** dans les entretiens annuels d'évaluation au Luxembourg, à condition que ce module reste **factuel, informatif et non individualisé**, sauf si le salarié souhaite aborder sa situation personnelle. L'employeur doit respecter les principes de **non-discrimination** (article L.251-1), d'égalité de traitement et de protection de la vie privée, sans jamais inciter, imposer ou anticiper un départ à la retraite.

Le module retraite doit être proposé de manière **optionnelle**, annoncé à l'avance et accessible à tous les salariés sans ciblage fondé sur l'âge. Les informations recueillies doivent rester confidentielles, limitées à ce qui est strictement nécessaire, et leur traitement doit respecter la législation sur la protection des données personnelles. Toute pression ou suggestion implicite de départ à la retraite est interdite.

Définition

L'**entretien annuel d'évaluation** est un moment d'échange structuré entre l'employeur et le salarié, destiné à évaluer la performance, les compétences et les perspectives professionnelles du salarié. L'intégration d'un **module retraite** consiste à inclure, dans ce cadre, des informations ou discussions relatives à la préparation du départ à la retraite, aux droits à pension ou à l'accompagnement du salarié dans cette transition.

Ce module peut porter sur des aspects généraux liés à la retraite, tels que les dispositifs d'information, les mesures d'accompagnement ou les possibilités d'aménagement de fin de carrière. Il ne doit pas porter sur la situation personnelle du salarié, sauf à l'initiative expresse de ce dernier.

Questions fréquentes

Le module retraite peut-il être obligatoire pour tous les salariés ?

Non, le module doit être proposé de manière optionnelle, annoncé à l'avance et accessible à tous les salariés sans ciblage fondé sur l'âge. La participation reste à l'initiative du salarié, et aucune pression ou incitation au départ à la retraite n'est admise.

Peut-on poser des questions sur les intentions de départ à la retraite ?

Non, l'employeur doit s'abstenir de toute question directe sur les intentions de départ à la retraite. Il ne peut conditionner l'évolution professionnelle ou la rupture du contrat à l'âge ou à la proximité de la retraite, sous peine de discrimination interdite par l'article L.251-1.

Quelles règles de protection des données s'appliquent au module retraite ?

Toute collecte d'information doit être justifiée, proportionnée et conforme à la loi du 1er août 2018 et au RGPD. Les informations recueillies restent confidentielles, limitées au strict nécessaire, et leur traçabilité est assurée. Aucun ciblage exclusif ou systématique fondé sur l'âge n'est admis.

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

Quels sujets aborder dans un module retraite en entretien annuel ?

Le module peut porter sur des aspects généraux : dispositifs d'information, mesures d'accompagnement, possibilités de temps partiel de fin de carrière et démarches administratives auprès de la CNAP. Il ne doit pas porter sur la situation personnelle du salarié, sauf à son initiative expresse.

Un employeur peut-il intégrer un module retraite dans l'entretien annuel d'évaluation ?

Oui, l'employeur peut intégrer un module retraite dans les entretiens annuels à condition que ce module reste factuel, informatif et non individualisé, sauf si le salarié souhaite aborder sa situation personnelle. Les principes de non-discrimination (article L.251-1) et d'égalité de traitement doivent être strictement respectés.

Un représentant du personnel peut-il assister au module retraite ?

Oui, la présence d'un représentant du personnel ou d'un tiers peut être proposée pour garantir la transparence et la loyauté de l'échange. Il est recommandé de formaliser par écrit le contenu du module et de conserver une trace des échanges, dans le respect du RGPD.

Conditions d’exercice

Le module doit rester optionnel et ne peut jamais servir à provoquer ou anticiper un départ à la retraite.

Condition	Exigence
Non-discrimination	Pas de ciblage fondé sur l'âge (art. L.251-1)
Égalité de traitement	Accessibilité à tous les salariés
Vie privée	Pas de contrainte sur la situation personnelle
Nature des échanges	Factuels, informatifs, non individualisés
Finalité	Interdiction d'inciter, imposer ou anticiper le départ
Traçabilité	Conservation des échanges et encadrement humain

Modalités pratiques

L'annonce préalable du module et la participation à la seule initiative du salarié conditionnent la licéité du dispositif.

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

Élément	Modalité
Annonce préalable	Mention dans la convocation ou la grille d'entretien
Thèmes abordés	Information sur les dispositifs d'accompagnement
Transition	Possibilités de temps partiel de fin de carrière
Conseils	Démarches administratives relatives à la retraite
Participation	Optionnelle, à l'initiative du salarié
Confidentialité	Informations limitées au strict nécessaire
Protection des données	Respect de la loi du 1er août 2018 et du RGPD

Pratiques et recommandations

Traiter le module retraite comme une option, sans ciblage exclusif ou systématique fondé sur l'âge, et veiller à ce que la discussion soit exempte de toute forme de pression, d'incitation ou de suggestion implicite de départ.

Proposer la présence d'un représentant du personnel ou d'un tiers pour garantir la transparence et la loyauté de l'échange.

Formaliser par écrit le contenu du module et conserver une trace des échanges, tout en respectant les règles relatives à la protection des données personnelles.

Garantir à l'ensemble des salariés un traitement égal, indépendamment de leur âge ou de leur proximité avec l'âge légal de la retraite.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.251-1 Code du travail	Interdiction de la discrimination fondée sur l'âge
Article L.125-3 Code du travail	Cessation de plein droit du contrat à l'attribution de la pension de vieillesse
Loi du 1er août 2018	Protection des données à caractère personnel
Règlement (UE) 2016/679	RGPD - Traitement des données personnelles

L'employeur doit s'abstenir de toute question directe sur les intentions de départ à la retraite du salarié et ne jamais conditionner l'évolution professionnelle ou la rupture du contrat à l'âge ou à la proximité de la retraite. Toute collecte d'information doit être justifiée, proportionnée et faire l'objet d'une traçabilité conforme au RGPD.

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

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.

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