

Une entreprise peut-elle anticiper les départs à la retraite dans sa GPEC ?

Réponse courte

Une entreprise peut anticiper les départs à la retraite dans sa GPEC en identifiant les salariés susceptibles de partir, en analysant la pyramide des âges et en planifiant la transmission des compétences. Cette anticipation doit s'appuyer sur des données objectives et respecter la confidentialité des informations individuelles.

L'employeur doit veiller à ne pas discriminer en fonction de l'âge et ne peut imposer un départ à la retraite avant l'âge légal de 65 ans, sauf demande du salarié ou cadre légal spécifique. Toute démarche doit associer les représentants du personnel et éviter toute pression ou incitation au départ anticipé.

Définition

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) désigne l'ensemble des dispositifs permettant à l'employeur d'anticiper les évolutions quantitatives et qualitatives de ses effectifs, en tenant compte des besoins futurs de l'entreprise et des aspirations des salariés. L'anticipation des départs à la retraite s'inscrit dans cette démarche, consistant à identifier les salariés susceptibles de quitter l'entreprise pour cause de retraite et à planifier les mesures nécessaires pour assurer la continuité des compétences et la transmission des savoirs.

Conditions d'exercice

L'anticipation des départs à la retraite dans le cadre de la GPEC repose sur la collecte et l'analyse de données objectives relatives à la pyramide des âges, aux droits à la pension et aux intentions déclarées des salariés.

L'employeur doit respecter le principe de non-discrimination fondée sur l'âge, conformément à l'article [L.251-1](#) du Code du travail. Il ne peut imposer un départ à la retraite avant l'âge légal fixé à 65 ans, sauf demande expresse du salarié ou application d'un régime de préretraite légalement encadré. Toute démarche d'anticipation doit préserver la confidentialité des informations individuelles et respecter la vie privée des salariés.

Modalités pratiques

L'entreprise peut intégrer l'anticipation des départs à la retraite dans sa GPEC par l'élaboration d'outils statistiques (tableaux de bord, cartographies des âges) et la mise en place d'entretiens de seconde partie de carrière.

L'identification des postes sensibles à la transmission des compétences permet de cibler les actions de formation ou de tutorat. L'information des salariés sur leurs droits à la retraite relève de la compétence de la Caisse nationale d'assurance pension (CNAP), mais l'employeur peut encourager les démarches individuelles d'information. La planification des recrutements ou des mobilités internes doit s'appuyer sur des prévisions réalistes, sans présumer de

la date effective de départ des salariés concernés.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé d'associer les représentants du personnel à la démarche d'anticipation dans le cadre de la consultation annuelle sur la situation de l'emploi et de la formation, prévue à l'article [L.414-1](#) du Code du travail. L'entreprise doit privilégier une approche individualisée, en proposant des bilans de compétences ou des entretiens de carrière aux salariés de plus de 45 ans. La transmission des savoirs peut être organisée par des dispositifs de tutorat ou de mentorat, formalisés par des accords collectifs ou des chartes internes. Toute communication sur les départs à la retraite doit éviter toute pression ou incitation à quitter l'entreprise avant l'âge légal.

Cadre juridique

L'anticipation des départs à la retraite dans la GPEC s'inscrit dans le respect du Code du travail luxembourgeois, notamment les articles relatifs à la non-discrimination ([L.251-1](#) et suivants), à la consultation des représentants du personnel ([L.414-1](#) et suivants), et à la cessation du contrat de travail pour cause de retraite ([L.124-7](#) et suivants). L'âge légal de la retraite est fixé à 65 ans, sous réserve de conditions d'assurance prévues par le Code de la sécurité sociale. Les dispositifs de préretraite sont strictement encadrés par des textes spécifiques et ne peuvent être mis en œuvre qu'en cas d'accord collectif ou de plan social validé par l'Inspection du travail et des mines ([ITM](#)).

L'anticipation des départs à la retraite doit s'effectuer sans discrimination ni pression sur les salariés concernés. Toute mesure prise en dehors du cadre légal expose l'employeur à des sanctions civiles et pénales.

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.