

# Peut-on planifier collectivement les départs en retraite dans un service ?

## Réponse courte

La planification collective des départs en retraite dans un service est possible au Luxembourg, à condition de respecter strictement la liberté individuelle de chaque salarié et les obligations légales en matière de non-discrimination et de protection des données. L'employeur peut anticiper les départs, organiser la transmission des compétences et proposer des mesures d'accompagnement, mais il ne peut en aucun cas imposer un calendrier collectif de départs sans l'accord exprès de chaque salarié concerné.

Toute démarche collective doit être neutre, informative et basée sur le volontariat, sans pression ni incitation au départ. L'initiative du départ en retraite appartient au salarié, sauf disposition contractuelle ou conventionnelle plus favorable, ou si la cessation du contrat est prévue à l'âge légal. Toute organisation collective doit également respecter les procédures d'information et de consultation du personnel en cas de réorganisation.

## Définition

La planification collective des départs en retraite correspond à l'organisation, par l'employeur, de la cessation simultanée ou échelonnée de plusieurs contrats de travail au sein d'un même service ou département, en fonction de l'atteinte de l'âge légal de la retraite par les salariés concernés. Cette démarche vise à anticiper les besoins en effectifs, à organiser la transmission des compétences et à assurer la continuité de l'activité.

Elle implique une gestion coordonnée des fins de carrière, tout en respectant les droits individuels des salariés et les obligations légales en matière de non-discrimination et de liberté de choix du départ à la retraite.

## Conditions d'exercice

Au Luxembourg, l'âge légal de la retraite est fixé à 65 ans, sous réserve de la durée minimale d'assurance requise (art. 117 du Code de la sécurité sociale). L'employeur ne peut imposer un départ en retraite avant cet âge, sauf accord exprès du salarié ou cas de retraite anticipée prévue par la législation.

Toute mesure collective visant à organiser les départs en retraite doit respecter le principe d'égalité de traitement et l'interdiction de discrimination fondée sur l'âge, conformément à la loi modifiée du 28 novembre 2006 relative à l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail (art. [L.251-1](#) et suivants du Code du travail).

La planification collective ne peut en aucun cas se traduire par une obligation faite aux salariés de quitter l'entreprise à une date déterminée avant l'âge légal, ni par une pression directe ou indirecte. L'initiative d'un départ en retraite appartient au salarié, sauf disposition contractuelle ou conventionnelle plus favorable, ou si le salarié atteint l'âge légal et que la cessation du contrat est prévue à cette échéance (art. [L.121-6](#) du Code du travail).

## Modalités pratiques

La planification collective des départs en retraite doit s'appuyer sur une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC). L'employeur peut recenser les salariés approchant de l'âge légal de la retraite et engager un dialogue individuel pour connaître leurs intentions, dans le respect de la confidentialité et de la protection des données personnelles (art. [L.261-1](#) et suivants du Code du travail, RGPD).

Il est possible de proposer des mesures d'accompagnement, telles que la transmission des savoirs, le tutorat ou des dispositifs de transition (temps partiel de fin de carrière, préretraite progressive), sous réserve de leur existence dans l'entreprise ou la branche. Toute communication collective sur les départs en retraite doit être neutre et informative, sans incitation ni contrainte.

L'employeur peut organiser des réunions d'information sur les droits à la retraite, mais ne peut fixer un calendrier collectif de départs sans l'accord exprès de chaque salarié concerné. En cas de projet de réorganisation impliquant des départs massifs à la retraite, l'employeur doit respecter les procédures d'information et de consultation du comité mixte ou de la délégation du personnel (art. [L.414-3](#) et suivants du Code du travail).

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé d'intégrer la gestion des fins de carrière dans la politique RH, en privilégiant l'anticipation et la concertation. L'employeur doit veiller à la confidentialité des informations relatives à l'âge et à la situation personnelle des salariés, conformément aux obligations de protection des données.

Toute démarche collective doit être précédée d'une analyse d'impact sur l'organisation et la charge de travail. Il est conseillé de formaliser les entretiens de fin de carrière et de proposer un accompagnement individualisé.

Les dispositifs collectifs (ateliers, bilans de compétences, préparation à la retraite) doivent être proposés sur une base volontaire. L'employeur doit s'abstenir de toute mesure susceptible d'être interprétée comme une discrimination liée à l'âge ou une incitation forcée au départ.

## Cadre juridique

- **Code du travail luxembourgeois :**

- Art. L.121-6 : Rupture du contrat de travail pour cause de départ à la retraite, nécessité d'une volonté claire et non équivoque du salarié.
- Art. L.251-1 et suivants : Interdiction de discrimination directe ou indirecte fondée sur l'âge.
- Art. L.414-3 et suivants : Procédures d'information et de consultation du personnel en cas de réorganisation ou de plan social.
- Art. L.261-1 et suivants : Protection des données à caractère personnel dans le cadre de la relation de travail.

- **Loi modifiée du 28 novembre 2006** relative à l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.

- **Code de la sécurité sociale :**

- Art. 117 : Conditions d'âge et de durée d'assurance pour l'ouverture du droit à pension de vieillesse.

- **Règlement (UE) 2016/679 (RGPD)** : Protection des données personnelles.

L'organisation collective des départs en retraite doit toujours respecter la liberté individuelle de chaque salarié et ne peut se substituer à une gestion individualisée des fins de carrière. Toute pression ou incitation non sollicitée expose l'employeur à un risque contentieux pour discrimination ou licenciement abusif. Il est essentiel de documenter chaque étape du processus pour garantir la traçabilité et la conformité aux obligations légales.

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.