L'employeur peut-il prévoir des congés spécifiques en fin de carrière ?

Réponse courte

Il est possible de prévoir des **congés spécifiques en fin de carrière** au Luxembourg, mais ils ne sont pas obligatoires par la loi. Leur mise en place dépend d'une négociation collective, d'un accord d'entreprise ou d'une décision unilatérale de l'employeur, sous réserve du respect du principe d'**égalité de traitement** et de **non-discrimination** fondée sur l'âge (art. L.251-1).

Les modalités (durée, rémunération, conditions d'accès) sont librement fixées par les parties, à condition d'être objectivement justifiées et proportionnées à l'objectif poursuivi. Ces congés conventionnels se distinguent de la **préretraite progressive** (art. L.584-1), dispositif légal soumis à agrément ministériel. Il est recommandé de formaliser ces dispositifs par écrit et de consulter la délégation du personnel pour garantir la conformité et la transparence du dispositif.

Définition

Les **congés spécifiques en fin de carrière** désignent des périodes d'absence rémunérée ou non, accordées aux salariés approchant de la retraite, en complément des congés légaux existants. Ces congés visent à faciliter la **transition** entre l'activité professionnelle et la cessation définitive d'activité, en tenant compte de la situation particulière des salariés âgés. Au Luxembourg, la législation ne prévoit pas de congé légalement obligatoire spécifiquement dédié à la fin de carrière, mais elle autorise la mise en place de dispositifs conventionnels ou contractuels dans ce domaine.

Questions fréquentes

Comment articuler congés de fin de carrière et autres dispositifs ?

L'articulation avec d'autres dispositifs (congé individuel de formation, congé pour raisons familiales, préretraite progressive) doit être anticipée pour éviter les cumuls non autorisés ou les incohérences de gestion. L'employeur doit motiver par écrit tout refus d'octroi du congé spécifique.

Comment formaliser un dispositif de congé de fin de carrière ?

Le dispositif doit être formalisé par écrit sous la forme d'un accord collectif, d'une politique interne, d'un avenant individuel ou d'une convention collective. La transparence des critères d'éligibilité et des modalités d'application est essentielle pour prévenir tout risque de contentieux.

Existe-t-il un congé légal obligatoire de fin de carrière au Luxembourg ?

Non, la législation luxembourgeoise ne prévoit pas de congé légalement obligatoire spécifiquement dédié à la fin de carrière. Elle autorise toutefois la mise en place de dispositifs conventionnels ou contractuels dans ce domaine, à condition d'être objectivement justifiés et proportionnés à l'objectif poursuivi.

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

Faut-il consulter la délégation du personnel pour ce type de congé ?

Oui, la consultation préalable de la délégation du personnel est conseillée, notamment dans les entreprises d'au moins 15 salariés, afin d'assurer l'adhésion des parties prenantes et la conformité du dispositif aux usages de l'entreprise et aux obligations légales.

L'employeur peut-il prévoir des congés spécifiques en fin de carrière au Luxembourg ?

Oui, l'employeur peut prévoir des congés spécifiques en fin de carrière, mais ils ne sont pas obligatoires par la loi. Leur mise en place dépend d'une négociation collective, d'un accord d'entreprise ou d'une décision unilatérale, sous réserve du respect du principe d'égalité de traitement (article L.251-1).

Quels critères peuvent conditionner l'accès à un congé de fin de carrière ?

Les critères incluent l'âge minimal, l'ancienneté ou la proximité avec l'âge légal de départ. Tout critère doit être objectivement justifié et proportionné, sans discrimination fondée sur l'âge (article L.251-1). La justification doit être documentée pour résister à un éventuel contentieux.

Conditions d’exercice

Aucun congé légal de fin de carrière n'existe : seul un texte conventionnel, contractuel ou une décision de l'employeur peut en instituer un.

Condition	Règle
Source	Convention collective, accord d'entreprise, avenant, décision unilatérale
Principe d'égalité	Art. L.251-1 applicable (non-discrimination âge)
Critère d'accès	Âge minimal, ancienneté, proximité âge légal
Justification	Objectivement justifiée et proportionnée
Atteinte aux droits fondamentaux	Interdite
Discrimination entre catégories	Prohibée

Modalités pratiques

Durée, rémunération et conditions d'accès sont librement fixées, sous réserve d'une justification objective des critères liés à l'âge.

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

Élément	Modalité
Durée et rémunération	Librement fixées par les parties
Forme du congé	Jours isolés, périodes continues/fractionnées, aménagement du temps
Information des salariés	Conditions d'accès et demande
Procédure de demande	Délais de prévenance à définir
Refus de l'employeur	Motivation écrite et objective
Caractère rémunéré	Selon l'accord ou la politique interne
Assimilation au temps de travail	À prévoir explicitement (ancienneté, droits sociaux)

Pratiques et recommandations

Formaliser tout dispositif de congé spécifique en fin de carrière par écrit, sous la forme d'un accord collectif, d'une politique interne ou d'un avenant individuel, garantit la transparence des critères d'éligibilité et prévient les risques de contentieux.

Consulter préalablement la délégation du personnel, notamment dans les entreprises d'au moins 15 salariés, assure l'adhésion des parties prenantes et la conformité du dispositif avec les usages de l'entreprise.

Anticiper l'articulation des congés spécifiques en fin de carrière avec d'autres dispositifs existants (congé individuel de formation, congé pour raisons familiales, préretraite progressive) évite les cumuls non autorisés ou les incohérences de gestion.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.251-1 C. trav.	Interdiction de la discrimination fondée sur l'âge
Art. L.162-1 et s. C. trav.	Commission de négociation des conventions collectives
Art. L.584-1 et s. C. trav.	Préretraite progressive (stipulation conventionnelle agréée)
Jurisprudence luxembourgeoise	Justification objective et proportionnée des avantages liés à l'âge

Avant d'instaurer un congé spécifique en fin de carrière, il est impératif d'évaluer l'impact sur l'égalité de traitement et de consulter, le cas échéant, la délégation du personnel pour sécuriser juridiquement le dispositif.

© 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