Quelles règles pour une prime de départ en cas de licenciement non fautif ?

Réponse courte

Une **prime de départ** en cas de **licenciement non fautif** peut être prévue au Luxembourg par une **clause contractuelle**, un **accord collectif**, un **usage d'entreprise** ou une décision unilatérale de l'employeur. Elle n'est pas obligatoire légalement mais vient compléter l'**indemnité légale de départ** prévue à l'article **L.124-7** pour les salariés comptant au moins cinq ans d'ancienneté.

Son octroi doit respecter l'**égalité de traitement**, interdire toute discrimination et être formalisé par écrit avec des critères objectifs. La suppression d'une prime issue d'un usage établi nécessite une **procédure de dénonciation** formelle avec information préalable des salariés et de la délégation du personnel.

Définition

Une **prime de départ** est une somme versée au salarié lors de la rupture de son contrat de travail, en complément des indemnités légales obligatoires. Elle peut résulter d'une stipulation contractuelle individuelle, d'une convention collective, d'un usage constant d'entreprise ou d'une décision unilatérale formalisée de l'employeur.

Cette prime constitue un **avantage supplémentaire** qui améliore la protection du salarié au-delà du socle légal, mais n'a pas de caractère obligatoire en l'absence d'un fondement juridique précis. Elle se distingue de l'**indemnité de départ légale**, due automatiquement après cinq ans d'ancienneté en cas de licenciement avec préavis.

Questions fréquentes

Comment formaliser une prime de départ dans l'entreprise ?

La prime de départ doit être formalisée par écrit en précisant les conditions d'octroi (licenciement non fautif), le mode de calcul, les modalités de versement et son articulation avec les indemnités légales. Elle doit être documentée via le solde de tout compte et respecter le principe d'égalité de traitement prévu à l'article L.241-1.

L'employeur est-il obligé de verser une prime de départ lors d'un licenciement non fautif ?

Non, la prime de départ n'est pas obligatoire légalement. Seule l'indemnité de départ légale est obligatoire pour les salariés ayant au moins 5 ans d'ancienneté selon l'article L.124-7. La prime de départ est un avantage supplémentaire qui dépend des dispositions contractuelles, d'accords collectifs ou d'usages d'entreprise.

Qu'est-ce qu'une prime de départ en cas de licenciement non fautif au Luxembourg ?

Une prime de départ est une somme versée au salarié lors d'un licenciement non fautif, en complément des indemnités légales prévues à l'article L.124-7. Elle peut être prévue par clause contractuelle, accord collectif, usage d'entreprise ou décision unilatérale de l'employeur, constituant un avantage supplémentaire distinct de l'indemnité de départ légale.

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

Quelles sont les conditions à respecter pour l'octroi d'une prime de départ ?

L'octroi d'une prime de départ doit respecter les droits légaux du salarié (indemnité de départ et préavis), ne pas constituer une discrimination ou sanction déguisée, et être conforme à l'ordre public social. L'égalité de traitement est impérative si la prime découle d'un usage ou accord collectif, et elle ne peut pas remplacer les droits légaux du salarié.

Conditions d’exercice

La prime de départ est soumise à des conditions de validité dépendant de sa source juridique.

Source	Régime applicable
Clause contractuelle	Opposable individuellement
Convention collective	Opposable collectivement
Usage d'entreprise	Procédure de dénonciation
Décision unilatérale	Révocable dans les formes
Accord d'entreprise	Dépôt ITM
Licenciement pour faute	Exclusion possible

Modalités pratiques

La mise en oeuvre de la prime suppose une formalisation précise pour éviter les contentieux.

Élément	Contenu
Bénéficiaires	Catégories concernées
Conditions d'attribution	Ancienneté, motif
Mode de calcul	Formule détaillée
Articulation avec indemnité légale	Cumul ou inclusion
Moment de versement	Solde de tout compte
Traçabilité	Archivage des décisions

Pratiques et recommandations

Rédigez des conditions d'octroi claires et précises dans le contrat, l'accord d'entreprise ou la note interne, en précisant les critères objectifs, le mode de calcul et les modalités de versement.

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

Articulez explicitement la prime avec l'indemnité légale de départ (article L.124-7), en indiquant si elle s'y ajoute ou l'inclut, pour éviter toute ambiguïté en contentieux.

Vérifiez la convention collective et les usages internes avant toute modification ou suppression, car un usage constant peut devenir juridiquement contraignant et nécessiter une dénonciation formelle.

Appliquez la prime de manière uniforme à tous les salariés placés dans une situation comparable, pour respecter le principe d'**égalité de traitement**.

Documentez rigoureusement chaque décision d'octroi ou de refus dans le dossier individuel, ce qui constitue la meilleure protection en cas de contentieux devant le tribunal du travail.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.124-7 du Code du travail	Indemnité de départ légale
Article L.121-4 du Code du travail	Contrat écrit
Article L.121-3 du Code du travail	Principe de faveur
Articles L.241-1 et L.251-1 du Code du travail	Égalité de traitement et non-discrimination
Article L.414-3 du Code du travail	Consultation de la délégation
Jurisprudence cour supérieure de justice	Dénonciation des usages

Une prime de départ répétée et uniforme peut devenir un **usage d'entreprise** dont la suppression nécessite une procédure de dénonciation formelle (préavis, information individuelle et collective). Documentez vos décisions pour préserver la souplesse de gestion et éviter les contentieux.

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.