Quelles indemnités de départ faut-il verser lors d'un licenciement au Luxembourg ?

Réponse courte

Au Luxembourg, l'employeur qui licencie un salarié en CDI doit lui verser une indemnité de départ légale si le salarié justifie d'au moins 5 ans d'ancienneté ininterrompue et n'a pas commis de faute grave.

Le montant de cette indemnité progresse selon l'ancienneté :

- 1 mois de salaire brut entre 5 et 10 ans,
- 2 mois entre 10 et 15 ans,
- 3 mois entre 15 et 20 ans,
- 6 mois entre 20 et 25 ans,
- 9 mois entre 25 et 30 ans, et
- 12 mois pour 30 ans et plus.

Le salaire de référence correspond à la **moyenne mensuelle brute des 12 derniers mois** précédant la notification du licenciement, incluant primes régulières, gratifications habituelles et avantages en nature. L'indemnité doit être versée au plus tard à la fin du contrat, sauf accord écrit d'échelonnement.

L'employeur doit informer le salarié par écrit du montant, du calcul détaillé et de la date de paiement. Des dispositions plus favorables prévues par convention collective ou accord d'entreprise s'appliquent en priorité, tout comme les règles spécifiques aux salariés protégés.

Définition

L'**indemnité de départ** (également appelée indemnité de licenciement) est une compensation financière légale que l'employeur luxembourgeois doit verser au salarié en contrat à durée indéterminée lors d'un **licenciement avec préavis**, sous réserve que le salarié remplisse les conditions d'ancienneté requises. Cette indemnité vise à compenser la **perte d'emploi subie** par le salarié et constitue un droit minimum garanti par le Code du travail luxembourgeois.

Cette indemnité de départ est **distincte** d'autres compensations :

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

- L'**indemnité compensatrice de préavis** (si l'employeur dispense le salarié d'effectuer son préavis)
- L'**indemnité compensatrice de congés payés** non pris
- Les **indemnités transactionnelles** négociées dans le cadre d'une rupture amiable
- Les **indemnités conventionnelles** prévues par les conventions collectives ou accords d'entreprise
- Les **indemnités spécifiques** en cas de licenciement collectif ou de protection particulière

L'indemnité de départ constitue un **minimum légal impératif** que l'employeur ne peut réduire, même avec l'accord du salarié. Elle s'ajoute aux autres droits du salarié licencié.

Questions fréquentes

Comment calculer le montant de l'indemnité de départ selon l'ancienneté ?

Le montant de l'indemnité de départ progresse selon l'ancienneté : 1 mois de salaire brut entre 5 et 10 ans, 2 mois entre 10 et 15 ans, 3 mois entre 15 et 20 ans, 6 mois entre 20 et 25 ans, 9 mois entre 25 et 30 ans, et 12 mois pour 30 ans et plus. Le salaire de référence correspond à la moyenne mensuelle brute des 12 derniers mois précédant la notification du licenciement.

Quand et comment l'employeur doit-il verser l'indemnité de départ ?

L'indemnité de départ doit être versée au plus tard à la date où le salarié quitte effectivement le travail (fin du contrat). L'employeur doit informer le salarié par écrit du montant, du calcul détaillé et de la date de paiement. Un échelonnement n'est possible qu'avec l'autorisation du directeur de l'ITM pour les entreprises en difficultés, avec intérêts légaux de retard.

Quelles sont les conditions pour bénéficier d'une indemnité de départ lors d'un licenciement au Luxembourg ?

Pour bénéficier d'une indemnité de départ au Luxembourg, le salarié doit cumulativement : être en CDI, justifier d'au moins 5 ans d'ancienneté ininterrompue chez le même employeur, être licencié avec préavis à l'initiative de l'employeur, et ne pas avoir commis de faute grave. Les salariés en CDD, ceux ayant moins de 5 ans d'ancienneté ou licenciés pour faute grave n'y ont pas droit.

Quels éléments sont inclus dans le calcul du salaire de référence pour l'indemnité de départ ?

Le salaire de référence inclut le salaire de base brut, les indemnités pécuniaires de maladie, les primes et suppléments courants (13ème mois, primes trimestrielles), les gratifications habituelles récurrentes et les avantages en nature valorisés. Sont exclus les heures supplémentaires, les gratifications exceptionnelles non récurrentes et les remboursements de frais professionnels.

Conditions d’exercice

Le droit à l'indemnité de départ est soumis au respect **cumulatif** des conditions suivantes :

Conditions d'éligibilité obligatoires :

- **Contrat à durée indéterminée (CDI)** uniquement
- **Ancienneté minimale de 5 ans continus** auprès du même employeur
- **Licenciement avec préavis** à l'initiative de l'employeur
- **Absence de faute grave** du salarié ayant justifié le licenciement

Calcul de l'ancienneté (article L.124-7) :

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

- S'apprécie à la **date d'expiration du délai de préavis**, même si le salarié est dispensé d'effectuer son préavis
- Inclut les **périodes de suspension** du contrat (maladie, congé parental, accident du travail)
- Comprend la **durée du préavis légal**, qu'il soit effectivement presté ou non
- Prend en compte l'ancienneté dans le **groupe de sociétés** en cas de continuité juridique établie
- Exclut les contrats antérieurs sauf transfert légal d'entreprise

Situations excluant le droit à l'indemnité :	Condition	Détail
Condition 1	Licenciement pour faute grave dûment établie (article L.124-10)	
Condition 2	Démission du salarié	
Condition 3	Rupture d'un commun accord (article L.124-13)	
Condition 4	Résiliation pendant la période d'essai	
Condition 5	Ancienneté inférieure à 5 ans	
Condition 6	Départ à la retraite à l'initiative du salarié	

Cas spéciaux bénéficiant de règles particulières :

- **Licenciement économique** : indemnités possiblement majorées
- **Licenciement collectif** : application du plan social négocié
- **Salariés protégés** (délégués du personnel, représentants syndicaux, femmes enceintes) : protection renforcée
- **Résiliation pour motif grave de l'employeur** jugée justifiée par les tribunaux : droit maintenu à l'indemnité

Modalités pratiques

Barème légal de l'indemnité de départ (article L.124-7) :

Le montant minimum légal varie selon l'ancienneté du salarié appréciée à la date d'expiration du préavis :

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

Ancienneté	Indemnité minimale due
5 à moins de 10 ans	**1 mois** de salaire brut
10 à moins de 15 ans	**2 mois** de salaire brut
15 à moins de 20 ans	**3 mois** de salaire brut
20 à moins de 25 ans	**6 mois** de salaire brut
25 à moins de 30 ans	**9 mois** de salaire brut
30 ans et plus	**12 mois** de salaire brut

Calcul du salaire de référence (article L.124-7, paragraphe 3) :

Le salaire de référence correspond à la **moyenne mensuelle des salaires bruts effectivement versés** au cours des **12 derniers mois précédant immédiatement celui de la notification** du licenciement.

Éléments inclus dans le calcul :

- Salaire de base brut mensuel
- **Indemnités pécuniaires de maladie**
- **Primes et suppléments courants** (13ème mois, primes trimestrielles, primes de performance régulières)
- **Gratifications habituelles** récurrentes
- **Avantages en nature** valorisés (véhicule de fonction, logement)

Éléments exclus du calcul :

- **Salaires pour heures supplémentaires**
- **Gratifications exceptionnelles** non récurrentes
- **Remboursements de frais professionnels** (repas, déplacements, trajets)
- Primes exceptionnelles ponctuelles
- Indemnités compensatrices de congés payés

Pour les salariés ayant travaillé à temps plein et temps partiel : Le calcul s'effectue proportionnellement aux différentes périodes d'emploi selon chaque modalité.

Modalités de paiement (article L.124-7, paragraphe 4) :

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

- **Paiement au plus tard** à la date où le salarié quitte effectivement le travail (fin du contrat)
- Possibilité d'**échelonnement** uniquement sur autorisation du directeur de l'Inspection du travail et des mines (ITM) pour les entreprises en difficultés, avec intérêts légaux de retard
- **Notification écrite obligatoire** détaillant le montant et le mode de calcul
- Mention sur le **certificat de solde de tout compte**
- **Exonération fiscale et sociale** : l'indemnité de départ légale n'est soumise ni à l'impôt sur le revenu ni aux cotisations sociales

Option pour les petites entreprises (moins de 20 salariés) : L'employeur occupant moins de 20 salariés peut choisir, **dans la lettre de licenciement**, soit de verser l'indemnité de départ selon le barème ci-dessus, soit de prolonger le délai de préavis légal :

- 5 mois de préavis pour 5 à 10 ans d'ancienneté
- 8 mois pour 10 à 15 ans
- 9 mois pour 15 à 20 ans
- 12 mois pour 20 à 25 ans
- 15 mois pour 25 à 30 ans
- 18 mois pour 30 ans et plus

Pratiques et recommandations

Gestion optimale pour l'employeur :

Il est **fortement recommandé** de formaliser systématiquement par écrit :

- Le **calcul détaillé** de l'indemnité avec justificatifs des salaires retenus
- La **décomposition mensuelle** du salaire de référence sur les 12 derniers mois
- La **date et modalité de versement** effective
- L'**attestation de réception** du salarié ou preuve du virement bancaire

Vérifications préalables essentielles :

- Contrôler l'application de **conventions collectives** sectorielles plus favorables
- Vérifier les **accords d'entreprise** ou usages établis prévoyant des montants supérieurs
- S'assurer d'**inclure tous les éléments** légalement prévus dans le salaire de référence
- **Exclure uniquement** les éléments expressément écartés par la loi

Points de vigilance particuliers :

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

- **Licenciement économique** : respecter la procédure spécifique et vérifier les obligations du plan social
- **Licenciement collectif** : suivre la procédure de consultation et appliquer le plan social négocié
- **Salariés protégés** : ne rien notifier — mise à pied puis demande en résolution judiciaire (L.415-10)
-

Contestation : le salarié dispose d'un délai de 3 mois pour contester le licenciement devant la juridiction du travail

Documentation et traçabilité obligatoires :

- Conserver la **preuve du paiement** effectif (copie du virement, reçu signé)
- Archiver le **calcul détaillé** avec tous les justificatifs (bulletins de salaire)
- Faire signer le **certificat de solde de tout compte** mentionnant l'indemnité
- Documenter tout **accord d'échelonnement** autorisé par l'ITM

Principe d'égalité de traitement : Garantir une **stricte égalité** entre salariés se trouvant dans des situations comparables concernant :

- Les méthodes de calcul de l'ancienneté
- Les éléments retenus dans le salaire de référence
- Les modalités et délais de versement
- L'application des dispositions conventionnelles plus favorables

En cas d'incertitude : Consulter un **conseiller juridique spécialisé** en droit du travail luxembourgeois ou solliciter l'avis de l'**Inspection du travail et des mines (ITM)** pour éviter tout litige contentieux coûteux.

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.124-7	Conditions d'ouverture du droit, barème selon l'ancienneté, calcul du salaire de référence, modalités de paiement
Article L.124-3	Délais de préavis selon l'ancienneté
Article L.124-6	Indemnité compensatrice de préavis
Article L.124-10	Licenciement pour motif grave, exclusion du droit à l'indemnité
Article L.124-11	Action judiciaire en réparation du licenciement abusif (délai de 3 mois)
Article L.124-12	Dommages et intérêts en cas de licenciement abusif
Art. L.241-1 et L.251-1	interdiction des discriminations, seuls fondements légaux d'une différence de traitement prohibée
Article L.166-1 et suivants	Procédure de licenciement collectif
Article L.414-3 et suivants	Protection spéciale des délégués du personnel
Article L.337-1 et suivants	Protection des femmes enceintes et en congé de maternité
Article 115, numéro 13 de la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu (LIR)	exonération fiscale de l'indemnité de départ légale
Vérifier systématiquement les conventions collectives sectorielles applicables	Disposition applicable
Appliquer les montants et modalités plus favorables si prévus	Disposition applicable
Respecter les procédures conventionnelles spécifiques éventuelles	Disposition applicable
Interprétation large de la notion de salaire de référence	Disposition applicable
Inclusion de tous les avantages réguliers et habituels	Disposition applicable
Sanction du non-paiement ou du calcul erroné de l'indemnité	Disposition applicable
Protection renforcée contre les licenciements abusifs	Disposition applicable
Code du travail consolidé en vigueur	Disposition applicable
Circulaires de l'Inspection du travail et des mines	ITM

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

Référence	Objet
Questions/réponses publiées sur itm.public.lu	Disposition applicable

L'employeur luxembourgeois doit **garantir l'égalité de traitement** entre tous les salariés et assurer une **traçabilité exhaustive** du calcul et du versement de l'indemnité de départ. En cas de doute sur l'éligibilité, le mode de calcul ou l'existence de dispositions plus favorables (conventions collectives, accords d'entreprise), il est **vivement conseillé** de consulter un spécialiste en droit du travail luxembourgeois ou de solliciter l'avis de l'**Inspection du travail et des mines (ITM)**. Le non-respect des obligations légales expose l'employeur à des **sanctions financières importantes**, à des **dommages et intérêts** substantiels devant la juridiction du travail, et porte atteinte à sa **réputation d'employeur responsable** au Luxembourg. La rigueur dans le calcul et le versement de l'indemnité de départ est un gage de **sécurité juridique** et de **relations sociales saines** dans l'entreprise.

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.