

Quelles sont les conditions d'octroi de l'indemnité de départ en cas de rupture de contrat ?

Réponse courte

L'indemnité de départ est due au salarié **licencié avec préavis** sous contrat à durée indéterminée, à condition qu'il justifie d'une **ancienneté ininterrompue d'au moins cinq ans** auprès du même employeur à la date d'expiration du délai de préavis.

Elle n'est **pas due** en cas de licenciement pour faute grave, de démission, de licenciement pendant la période d'essai, de départ à la retraite à l'initiative du salarié, ni si le salarié licencié peut faire valoir ses droits à une **pension de vieillesse normale**. Cependant, le salarié ayant droit à une pension de vieillesse anticipée conserve son droit à l'indemnité de départ.

L'indemnité doit être versée au plus tard à l'expiration du délai de préavis, même si le salarié est dispensé de travailler pendant cette période.

Définition

L'indemnité de départ est une **compensation financière légale** versée par l'employeur au salarié dont le contrat de travail à durée indéterminée est résilié par licenciement avec préavis. Elle vise à compenser la perte d'emploi du salarié licencié sans faute grave et constitue un **droit acquis** dès lors que les conditions légales sont réunies.

Cette indemnité se distingue de l'indemnité de préavis, de l'indemnité compensatrice de congé non pris et des indemnités bénévoles de licenciement qui peuvent être accordées en sus.

Questions fréquentes

Comment est calculé le montant de l'indemnité de départ ?

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

Quand l'indemnité de départ doit-elle être versée ?

L'indemnité de départ doit être versée au plus tard à l'expiration du délai de préavis, même si le salarié est dispensé de travailler pendant cette période. Pour les entreprises de moins de 20 salariés, l'employeur peut la remplacer par un délai de préavis supplémentaire équivalent.

Quelles sont les conditions pour bénéficier de l'indemnité de départ au Luxembourg ?

Pour bénéficier de l'indemnité de départ, le salarié doit avoir un contrat à durée indéterminée, être licencié avec préavis (non pour faute grave), justifier d'une ancienneté ininterrompue d'au moins 5 ans à la date d'expiration du préavis, et ne pas avoir droit à une pension de vieillesse normale.

Qui ne peut pas prétendre à l'indemnité de départ ?

L'indemnité de départ n'est pas due en cas de licenciement pour faute grave, de démission, de licenciement pendant la période d'essai, de départ à la retraite à l'initiative du salarié, ou si le salarié peut faire valoir ses droits à une pension de vieillesse normale.

Conditions d'exercice

L'indemnité de départ est due uniquement dans les conditions cumulatives suivantes :

Conditions de fond :

- Contrat de travail à durée indéterminée
- Licenciement avec préavis (non pour faute grave)
- Ancienneté ininterrompue d'au moins **5 ans** à la date d'expiration du préavis
- Absence de droit à une pension de vieillesse normale

Conditions d'exclusion :

- Licenciement pour faute grave
- Démission du salarié
- Licenciement pendant la période d'essai
- Départ à la retraite à l'initiative du salarié
- Bénéfice d'une pension de vieillesse normale

L'ancienneté s'apprécie à la **date d'expiration du délai de préavis** et inclut les périodes de suspension assimilées à du temps de travail effectif (maladie, congé maternité, accidents du travail).

Modalités pratiques

Le montant de l'indemnité varie selon l'ancienneté conformément à l'**article L.124-7 du Code du travail** :

- **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

Le salaire de référence correspond à la **moyenne des salaires bruts** perçus au cours des **12 derniers mois** précédant la notification du licenciement, incluant les avantages en nature, primes régulières et indemnités de maladie, à l'exclusion des remboursements de frais et gratifications exceptionnelles.

L'indemnité doit être versée au plus tard à l'expiration du délai de préavis. Pour les entreprises de moins de 20 salariés, l'employeur peut remplacer l'indemnité par un délai de préavis supplémentaire équivalent.

Pratiques et recommandations

Documentation et contrôle :

- Vérifier systématiquement l'ancienneté à la date d'expiration du préavis
- Conserver tous justificatifs des périodes assimilées au temps de travail effectif
- Calculer précisément le salaire de référence sur 12 mois

Communication et transparence :

- Notifier par écrit le montant et la méthode de calcul au salarié
- Informer de l'exonération fiscale de l'indemnité légale
- Distinguer clairement l'indemnité légale des éventuelles indemnités bénévoles

Optimisation RH :

- Consulter les conventions collectives pour des dispositions plus favorables
- En cas de licenciement collectif, vérifier les modalités du plan social
- Solliciter un conseil juridique en cas de situation complexe (groupe de sociétés, ancienneté mixte temps plein/partiel)

Cadre juridique

Textes de référence :

- Articles [L.124-7](#) à [L.124-9](#) du Code du travail luxembourgeois
- Jurisprudence de la Cour supérieure de justice sur l'ancienneté ininterrompue
- Conventions collectives sectorielles (dispositions plus favorables possibles)

Principes d'application :

- Ordre public social : impossibilité de dérogation défavorable
- Égalité de traitement entre salariés dans des situations similaires
- Sécurité juridique : calculs transparents et justifiés

Pour les salariés proches de l'âge de la retraite, vérifier impérativement leurs droits à pension. La jurisprudence distingue clairement entre pension de vieillesse normale (exclusion du droit) et pension de vieillesse anticipée (maintien du droit à l'indemnité).

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.