L'indemnité de départ varie-t-elle selon le motif de licenciement au Luxembourg ?

Réponse courte

Non, **l'indemnité de départ ne varie pas selon le motif du licenciement** au Luxembourg. Son montant dépend exclusivement de **l'ancienneté du salarié** dans l'entreprise, que le licenciement soit pour motif personnel, économique ou disciplinaire.

La seule exception concerne le **licenciement pour faute grave** : dans ce cas précis, aucune indemnité de départ n'est due au salarié. Pour tous les autres motifs de licenciement avec préavis, dès que le salarié justifie de l'ancienneté minimale requise (5 ans), le montant de l'indemnité est déterminé selon les barèmes légaux, indépendamment de la nature du motif invoqué par l'employeur.

Cette règle garantit une égalité de traitement entre les salariés licenciés : qu'il s'agisse d'une insuffisance professionnelle, d'une restructuration ou de tout autre motif réel et sérieux, c'est uniquement le nombre d'années de service qui détermine le montant de l'indemnité de départ.

Définition

L'**indemnité de départ** est une compensation financière versée par l'employeur au salarié licencié avec préavis, sous réserve d'une ancienneté minimale de 5 ans dans l'entreprise. Elle vise à compenser la perte d'emploi subie par le salarié et constitue un droit d'ordre public.

Cette indemnité est distincte de plusieurs autres compensations :

- L'**indemnité compensatoire de préavis** (en cas de dispense ou de rupture immédiate abusive)
- Les **indemnités compensatrices de congés non pris**
- Les **dommages et intérêts pour licenciement abusif** ou sans motif réel et sérieux

L'indemnité de départ s'applique aux contrats à durée indéterminée et est calculée sur la base du salaire brut moyen des 12 derniers mois.

Questions fréquentes

Comment est calculée l'indemnité de départ selon l'ancienneté ?

L'indemnité de départ est calculée selon des barèmes légaux basés sur l'ancienneté : 1 mois de salaire pour 5-10 ans, 2 mois pour 10-15 ans, 3 mois pour 15-20 ans, 6 mois pour 20-25 ans, 9 mois pour 25-30 ans, et 12 mois pour 30 ans et plus. Le salaire de référence correspond à la moyenne des 12 derniers mois.

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

Dans quels cas le salarié licencié ne perçoit-il pas d'indemnité de départ ?

Le salarié ne perçoit pas d'indemnité de départ en cas de licenciement pour faute grave, de démission, de départ à la retraite à son initiative, d'échéance normale d'un CDD, ou de résiliation d'un commun accord (sauf disposition contractuelle contraire). L'ancienneté de moins de 5 ans exclut également ce droit.

L'indemnité de départ varie-t-elle selon le motif du licenciement au Luxembourg ?

Non, l'indemnité de départ ne varie pas selon le motif du licenciement au Luxembourg. Son montant dépend exclusivement de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise, que le licenciement soit pour motif personnel, économique ou disciplinaire. La seule exception concerne le licenciement pour faute grave où aucune indemnité n'est due.

Qui peut bénéficier de l'indemnité de départ au Luxembourg ?

L'indemnité de départ est due au salarié en CDI qui justifie d'une ancienneté ininterrompue d'au moins 5 ans auprès du même employeur et qui est licencié avec préavis. Elle n'est pas due en cas de licenciement pour faute grave, de démission, de départ à la retraite ou d'échéance normale d'un CDD.

Conditions d’exercice

L'indemnité de départ est due au salarié licencié avec préavis qui remplit les conditions suivantes :

Conditions cumulatives :

- Être lié par un **contrat à durée indéterminée**
- Justifier d'une **ancienneté ininterrompue d'au moins 5 ans** auprès du même employeur
- Être licencié **avec préavis** (motif personnel ou économique)

Cas d'exclusion - Aucune indemnité de départ n'est due :	Condition	Détail
licenciement pour faute grave	En cas de **licenciement pour faute grave** (résiliation immédiate justifiée)	
démission du salarié	En cas de **démission du salarié** (quelle qu'en soit la raison)	
départ à la retraite	En cas de **départ à la retraite** à l'initiative du salarié	
contrat à durée déterminée	À l'échéance normale d'un **contrat à durée déterminée**	
résiliation d'un commun accord	En cas de **résiliation d'un commun accord** (sauf disposition contractuelle contraire)	

Important : Le licenciement doit être notifié par écrit et respecter la procédure prévue par le Code du travail (entretien préalable obligatoire pour les entreprises de 150 salariés et plus).

Modalités pratiques

Calcul de l'indemnité selon l'ancienneté

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

Le montant est exclusivement déterminé par l'ancienneté à la date d'expiration du préavis, selon les barèmes de l'article L.124-7 du Code du travail :

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

Salaire de référence

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

Éléments inclus dans le calcul :

- Salaire de base brut
- Indemnités pécuniaires de maladie
- Primes et suppléments courants (13ème mois, primes de performance régulières)
- Avantages en nature (voiture de fonction, logement)

Éléments exclus du calcul :

- Rémunérations pour heures supplémentaires
- Gratifications exceptionnelles ou discrétionnaires
- Remboursements de frais professionnels
- Indemnités pour frais accessoires exposés

Modalités de paiement

L'indemnité de départ doit être versée **au moment où le salarié quitte effectivement le travail**, c'est-à-dire à l'expiration du préavis (presté ou dispensé). Elle est **exonérée d'impôt sur le revenu** et de cotisations sociales ordinaires au Luxembourg.

Cas particulier : PME de moins de 20 salariés

Les employeurs occupant moins de 20 salariés peuvent opter, dans la lettre de licenciement, entre :

- Le versement de l'indemnité de départ selon les barèmes ci-dessus
- La prolongation des délais de préavis (5/8/9/12/15/18 mois selon l'ancienneté)

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

Pratiques et recommandations

Pour sécuriser le processus de licenciement :

1. **Vérifier systématiquement l'ancienneté exacte** du salarié à la date d'expiration du préavis (et non à la date de notification)

2. **Documenter rigoureusement le motif du licenciement**, même si celui-ci n'impacte pas le montant de l'indemnité de départ :
    - Pour éviter une requalification en licenciement abusif
    - Pour justifier l'absence d'indemnité en cas de faute grave

3. **En cas de licenciement pour faute grave** :
    - Qualifier précisément les faits reprochés
    - Vérifier que la faute rend immédiatement et définitivement impossible le maintien de la relation de travail
    - Respecter le délai d'un mois à compter de la connaissance des faits
    - Notifier les motifs avec précision dans la lettre de licenciement

4. **Calculer avec précision le salaire de référence** :
    - Identifier les 12 mois de référence (mois précédant celui de la notification)
    - Inclure tous les éléments de rémunération réguliers
    - Exclure les éléments exceptionnels et les frais

5. **Respecter la procédure légale** :
    - Entretien préalable (entreprises de 150 salariés et plus)
    - Notification écrite motivée dans les délais
    - Information du Comité de conjoncture (entreprises de 15 salariés et plus pour licenciements économiques)

6. **Prévoir le paiement à l'échéance** : l'omission ou le retard de versement expose l'employeur à un contentieux devant le tribunal du travail et à des sanctions

Point de vigilance RH : Même si le motif n'influence pas le montant de l'indemnité, la qualification juridique du licenciement reste déterminante pour :

- Le droit aux allocations de chômage du salarié
- Le risque de contestation judiciaire
- La réputation employeur

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Articles L.124-6 à L.124-9 du Code du travail luxembourgeois	régime de l'indemnité de départ
Article L.124-7	barèmes légaux d'indemnité selon l'ancienneté
Article L.124-10	résiliation pour motif grave et exclusion de l'indemnité de départ
Article L.124-12	dommages et intérêts pour licenciement abusif (régime distinct)

Distinction fondamentale à retenir :

L'indemnité de départ (article L.124-7) ne doit jamais être confondue avec :

- L'**indemnité compensatoire de préavis** (article L.124-6) : due en cas de rupture sans respect du préavis
- Les **dommages et intérêts pour licenciement abusif** (article L.124-12) : supposent une contestation judiciaire établissant le caractère abusif du licenciement

Ces trois indemnités relèvent de régimes juridiques distincts et peuvent se cumuler dans certains cas (licenciement abusif avec ancienneté suffisante).

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