# Quel est le montant de l'indemnité de départ au Luxembourg ?

## Réponse courte

Le **montant de l'indemnité de départ** au Luxembourg dépend de l'**ancienneté du salarié** appréciée à la **date d'expiration du délai de préavis**, même si le salarié bénéficie d'une dispense de travail. Le barème légal établi par l'article L.124-7 du Code du travail est le suivant : **1 mois de salaire brut** pour 5 à moins de 10 ans d'ancienneté ; **2 mois** pour 10 à moins de 15 ans ; **3 mois** pour 15 à moins de 20 ans ; **6 mois** pour 20 à moins de 25 ans ; **9 mois** pour 25 à moins de 30 ans ; et **12 mois de salaire brut** pour 30 ans et plus d'ancienneté.

Le **salaire de référence** utilisé pour ce calcul correspond à la **moyenne des salaires mensuels bruts** effectivement versés au salarié pour les **douze derniers mois** qui précèdent immédiatement le mois de la **notification du licenciement**. Sont inclus dans cette base de calcul : les indemnités pécuniaires de maladie, les primes et suppléments courants (primes contractuelles régulières), ainsi que les avantages en nature. Sont exclus : les salaires pour heures supplémentaires, les gratifications occasionnelles et toutes indemnités pour frais accessoires exposés.

**Important pour les PME** : Les employeurs occupant moins de 20 salariés peuvent choisir, dans la lettre de licenciement, soit de verser l'indemnité de départ, soit de prolonger le délai de préavis. Ce choix doit être expressément mentionné dans la lettre de licenciement, à défaut l'employeur reste redevable de l'indemnité en plus du préavis normal.

## Définition

L'**indemnité de départ** est une somme d'argent versée par l'employeur au salarié lors de la rupture du contrat de travail à durée indéterminée, lorsque cette rupture intervient à l'initiative de l'employeur par licenciement avec préavis. Depuis la loi du 8 avril 2018, elle est également due au salarié qui résilie son contrat pour **motif grave procédant du fait ou de la faute de l'employeur** lorsque cette résiliation est jugée justifiée et fondée par la juridiction du travail.

Cette indemnité vise à **compenser la perte d'emploi** subie par le salarié et constitue un droit distinct et complémentaire aux autres droits liés à la cessation du contrat, tels que le solde de congés payés, l'indemnité compensatoire de préavis ou le prorata de 13ème mois.

L'indemnité de départ est un **droit d'ordre public** strictement encadré par la loi luxembourgeoise et ne peut être écarté par une convention ou un accord moins favorable. Elle constitue une **garantie sociale essentielle** pour le salarié licencié, garantissant un filet de sécurité financier lors de la transition professionnelle.


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

## Questions fréquentes

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

Le montant de l'indemnité de départ 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 calcul se base sur la moyenne des salaires bruts des 12 derniers mois précédant la notification du licenciement.

**Quelle option ont les employeurs de moins de 20 salariés pour l'indemnité de départ ?**

Les employeurs de moins de 20 salariés peuvent choisir, dans la lettre de licenciement, soit de verser l'indemnité de départ selon le barème légal, soit de prolonger le délai de préavis (de 5 à 18 mois selon l'ancienneté). Ce choix doit être expressément mentionné dans la lettre de licenciement, sinon l'employeur reste redevable de l'indemnité en plus du préavis normal.

**Quels éléments de salaire sont inclus dans le calcul de l'indemnité de départ ?**

Sont inclus : le salaire de base brut, les indemnités de maladie, les primes contractuelles régulières, les avantages en nature et le 13ème mois contractuel. Sont exclus : les heures supplémentaires, les gratifications occasionnelles et les indemnités pour frais accessoires. Le calcul se base sur les 12 mois précédant la notification du licenciement.

**Qui a droit à l'indemnité de départ au Luxembourg ?**

L'indemnité de départ est due aux salariés en CDI ayant au moins 5 ans d'ancienneté continue, licenciés avec préavis par l'employeur ou ayant démissionné pour motif grave de l'employeur reconnu justifié par le tribunal. Elle n'est pas due en cas de démission volontaire, licenciement pour faute grave, ou si le salarié peut prétendre à une pension de vieillesse.

## Conditions d’exercice

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

**Conditions relatives au contrat :**

- Le salarié doit être lié par un **contrat à durée indéterminée** (CDI)
- Le contrat doit être rompu par **licenciement avec préavis** de l'employeur ou par **démission du salarié pour motif grave de l'employeur** reconnue justifiée par le tribunal du travail

**Conditions relatives à l'ancienneté :**

- Le salarié doit justifier d'au moins **cinq années d'ancienneté continue** auprès du même employeur
- L'ancienneté s'apprécie à la **date d'expiration du délai de préavis**, qu'il soit effectivement presté ou que le salarié bénéficie d'une dispense de travail
- L'ancienneté inclut les **périodes assimilées par la loi** : périodes de maladie indemnisées, congé de maternité, accident du travail, périodes de suspension légale du contrat
- En cas d'emploi à la fois à temps plein et à temps partiel, l'indemnité est calculée **proportionnellement** aux différentes périodes


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

| Conditions d'exclusion - L'indemnité de départ N'EST PAS due : | Condition | Détail |
|---|---|---|
| **démission volontaire** | En cas de **démission volontaire** du salarié (sauf démission pour faute grave de l'employeur reconnue par le tribunal) | |
| **licenciement pour motif grave** | En cas de **licenciement pour motif grave** (faute grave du salarié) conformément à l'article L.124-10 | |
| **résiliation d'un commun accord** | En cas de **résiliation d'un commun accord** (article L.124-13) | |
| **période d'essai** | En cas de rupture pendant la **période d'essai** | |
| **pension de vieillesse normale** | Si le salarié peut faire valoir ses droits à une **pension de vieillesse normale** | |
| **indemnité de préretraite** | Si le salarié a sollicité et obtenu l'octroi de l'**indemnité de préretraite** | |

Le principe d'**égalité de traitement** entre salariés doit être scrupuleusement respecté lors de l'application de ces règles, conformément aux principes généraux du Code du travail luxembourgeois.

## Modalités pratiques

**Barème légal de l'indemnité de départ :**

Le montant de l'indemnité de départ varie strictement selon l'ancienneté acquise à la date d'expiration du délai de préavis. Les montants bruts sont **fixés par la loi** et doivent être appliqués de manière impérative :

| Étape | Détail |
|---|---|
| **5 à moins de 10 ans d'ancienneté** | **1 mois** de salaire brut |
| **10 à moins de 15 ans d'ancienneté** | **2 mois** de salaire brut |
| **15 à moins de 20 ans d'ancienneté** | **3 mois** de salaire brut |
| **20 à moins de 25 ans d'ancienneté** | **6 mois** de salaire brut |
| **25 à moins de 30 ans d'ancienneté** | **9 mois** de salaire brut |
| **30 ans et plus d'ancienneté** | **12 mois** de salaire brut |

**Base de calcul du salaire de référence :**

L'indemnité est calculée sur la base des **salaires bruts effectivement versés** au salarié pour les **douze derniers mois** qui précèdent immédiatement le mois de la **notification du licenciement** (et non la fin du préavis).

**Éléments INCLUS dans le calcul :**


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

- Salaire de base mensuel brut
- Indemnités pécuniaires de maladie (y compris indemnité de congé de maternité)
- Primes et suppléments courants à caractère régulier et contractuel
- Avantages en nature (voiture de fonction, logement, etc.)
- 13ème mois s'il est contractuel et régulier

**Éléments EXCLUS du calcul :**

- Rémunérations pour heures supplémentaires
- Gratifications occasionnelles ou discrétionnaires
- Indemnités pour frais accessoires exposés (frais de déplacement, de repas, etc.)
- Indemnités de congé parental (le contrat étant suspendu)

**Option spécifique pour les employeurs de moins de 20 salariés :**

Les employeurs occupant **moins de 20 salariés** bénéficient d'une option prévue par l'article L.124-7 paragraphe (2) : ils peuvent choisir, **dans la lettre de licenciement**, soit de verser l'indemnité de départ selon le barème ci-dessus, soit de **prolonger les délais de préavis** comme suit :

- **5 mois** de préavis pour 5 ans d'ancienneté au moins
- **8 mois** de préavis pour 10 ans d'ancienneté au moins
- **9 mois** de préavis pour 15 ans d'ancienneté au moins
- **12 mois** de préavis pour 20 ans d'ancienneté au moins
- **15 mois** de préavis pour 25 ans d'ancienneté au moins
- **18 mois** de préavis pour 30 ans d'ancienneté au moins

  **ATTENTION** : Ce choix doit être **expressément mentionné dans la lettre de licenciement**. À défaut de mention claire, l'employeur reste redevable de l'indemnité de départ en plus du préavis normal.

**Régime fiscal et social :**

L'indemnité de départ légale est **totalement exonérée d'impôt sur le revenu** (article 115, numéro 9, L.I.R.) et **n'est pas soumise aux cotisations sociales** : elle ne rémunère aucune prestation de travail. Seule l'indemnité compensatoire de préavis, substitut de salaire, reste imposable et cotisable.

**Moment et modalités de paiement :**

L'employeur est tenu de **régler l'indemnité de départ au moment où le salarié quitte effectivement le travail**, c'est-à-dire à la fin du préavis (qu'il soit presté ou non). Le directeur de l'Inspection du travail et des mines peut exceptionnellement autoriser l'entreprise en difficultés à liquider les indemnités de départ par mensualités avec les intérêts légaux de retard.

L'employeur doit assurer la **traçabilité du calcul** et fournir au salarié un **décompte détaillé** des éléments pris en compte pour le calcul de l'indemnité.


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

## Pratiques et recommandations

**Pour l'employeur :**

Il est **essentiel** de vérifier avec précision l'ancienneté du salarié, en tenant compte de toutes les **périodes assimilées** prévues par la loi : congés de maladie indemnisés, congé de maternité, accidents du travail, périodes de suspension légale du contrat. Une erreur dans le calcul de l'ancienneté peut entraîner une sous-évaluation ou surévaluation significative de l'indemnité due.

L'employeur doit **notifier par écrit** le montant de l'indemnité de départ, soit dans la **lettre de licenciement** elle-même, soit dans un **document séparé** remis au salarié avec le solde de tout compte. Cette notification doit inclure un décompte détaillé permettant au salarié de vérifier le calcul.

Pour les **entreprises de moins de 20 salariés**, l'option entre indemnité de départ et prolongation de préavis doit être **clairement formulée dans la lettre de licenciement** pour être valable. En cas de doute, il est préférable de consulter un spécialiste en droit du travail avant d'envoyer la lettre.

Les **conventions collectives** ou accords d'entreprise peuvent prévoir des montants **supérieurs** à ceux fixés par la loi, mais **jamais inférieurs**. L'employeur doit systématiquement vérifier les dispositions conventionnelles applicables à son secteur d'activité.

**Pour le salarié :**

Le salarié doit vérifier que son employeur a correctement calculé son ancienneté et l'indemnité correspondante. En cas de **contestation** sur le montant ou l'éligibilité à l'indemnité, il est recommandé de réagir rapidement, idéalement avant la signature du solde de tout compte.

Toute **contestation** doit être formalisée par écrit et peut nécessiter une saisine du **tribunal du travail** si aucun accord amiable n'est trouvé.

**Recommandations générales :**

Il est conseillé de **documenter chaque étape** du processus de calcul et de paiement de l'indemnité pour garantir la conformité juridique et la traçabilité en cas de contrôle ou de litige ultérieur.

En cas de **doute sur la qualification** d'une période comme assimilée ou non, ou sur l'application du barème, il est recommandé de consulter un spécialiste du droit du travail ou de solliciter un avis auprès de l'**Inspection du travail et des mines (ITM)**.

Les jurisprudences récentes doivent être suivies attentivement car elles précisent régulièrement les modalités d'application de ces dispositions, notamment concernant la prise en compte de certains éléments de rémunération dans le calcul de l'indemnité.


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

## Cadre juridique

| Référence | Objet |
|---|---|
| Article L.124-7 (loi du 13 mai 2008, modifié par loi du 8 avril 2018) | Dispose que le salarié licencié ou qui résilie pour motif grave de l'employeur reconnu justifié par le tribunal a droit à l'indemnité de départ dont le montant varie selon l'ancienneté (paragraphe 1), |
| Article L.124-3 | Délais de préavis à respecter par l'employeur en cas de licenciement, servant de référence pour le calcul de l'ancienneté et pour l'option de préavis prolongé des PME |
| Article L.124-9 | Dispense de préavis par l'employeur - précise que l'ancienneté s'apprécie à la date d'expiration du préavis même en cas de dispense |
| Article L.124-10 | Résiliation pour motif grave - définit les cas de licenciement pour faute grave qui excluent le droit à l'indemnité de départ |
| Article L.124-13 | Résiliation d'un commun accord - exclut le droit à l'indemnité de départ |
| Articles L.241-1 et suivants | Égalité de traitement et non-discrimination dans l'application des droits des salariés |
| Article 115-9 | Exonération fiscale de l'indemnité de départ sous certaines conditions |
| Cour supérieure de Justice, 26 mai 2016, n°41117 et 41237 | Précise que l'indemnité de départ est calculée sur base des salaires bruts des douze mois précédant le licenciement, à l'exclusion des rémunérations pour heures supplémentaires |

L'employeur doit **veiller scrupuleusement** à respecter les seuils d'ancienneté, les modalités de calcul et les obligations de notification pour éviter tout litige contentieux. L'indemnité de départ est un **droit fondamental** du salarié licencié, protégé par des dispositions d'ordre public qui ne peuvent être écartées au détriment du salarié.

**Point de vigilance particulier** : Pour les employeurs de moins de 20 salariés, l'option entre indemnité et préavis prolongé doit être exercée expressément dans la lettre de licenciement, faute de quoi l'employeur reste redevable de l'indemnité de départ en plus du préavis normal.

Le calcul de l'indemnité doit être **transparent et documenté**, permettant au salarié de vérifier la conformité des montants versés avec ses droits légaux.

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.