Un salarié à temps partiel a-t-il droit à une indemnité de départ au Luxembourg ?

Réponse courte

Oui, un salarié en **CDI à temps partiel** a pleinement droit à une indemnité de départ au Luxembourg, dans les mêmes conditions qu'un salarié à temps plein. Cette égalité de traitement est garantie par le Code du travail luxembourgeois.

Pour bénéficier de l'indemnité de départ, le salarié à temps partiel doit remplir trois conditions cumulatives : être en **contrat à durée indéterminée**, justifier d'une **ancienneté minimale de 5 ans** auprès du même employeur, et être licencié **avec préavis** (hors faute grave).

Le montant de l'indemnité est calculé selon les **mêmes barèmes d'ancienneté** que pour les salariés à temps plein (de 1 à 12 mois de salaire selon les années de service). La différence réside uniquement dans le **salaire de référence** : pour un salarié à temps partiel, l'indemnité est calculée sur la base de son salaire moyen brut effectivement perçu au cours des 12 derniers mois, qui reflète naturellement son taux d'occupation partiel.

Si le salarié a **alterné temps plein et temps partiel** durant sa carrière dans l'entreprise, l'indemnité sera calculée proportionnellement aux différentes périodes d'emploi, garantissant ainsi une compensation équitable reflétant l'ensemble de son parcours professionnel.

Définition

L'**indemnité de départ** est une compensation financière légale versée par l'employeur au salarié dont le contrat à durée indéterminée est résilié par l'employeur avec préavis, sous réserve d'une ancienneté minimale de 5 ans. Elle vise à compenser la perte d'emploi du salarié licencié.

Cette indemnité constitue un **droit d'ordre public** qui s'applique à tous les salariés en CDI, qu'ils travaillent à temps plein ou à temps partiel, en vertu du principe d'égalité de traitement consacré par les articles L.123-6 et L.123-7 du Code du travail.

Distinctions importantes :

- L'indemnité de départ (article L.124-7) ? **indemnité compensatoire de préavis** (article L.124-6)
- L'indemnité de départ ? **dommages et intérêts pour licenciement abusif** (article L.124-12)
- L'indemnité de départ ? **indemnités compensatrices de congés non pris**

Ces différentes compensations peuvent se cumuler dans certains cas, mais relèvent de régimes juridiques distincts.

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

Questions fréquentes

Comment est calculée l'indemnité de départ pour un salarié à temps partiel ?

L'indemnité est calculée selon les mêmes barèmes d'ancienneté que pour un temps plein (de 1 à 12 mois de salaire selon les années de service), mais sur la base du salaire moyen brut effectivement perçu au cours des 12 derniers mois, qui reflète naturellement le taux d'occupation partiel.

L'indemnité de départ d'un salarié à temps partiel est-elle imposable ?

Non, l'indemnité de départ légale est totalement exonérée d'impôt sur le revenu et de cotisations sociales ordinaires au Luxembourg, que le salarié soit à temps plein ou à temps partiel, garantissant une compensation nette optimale.

Que se passe-t-il si un salarié a alterné temps plein et temps partiel dans la même entreprise ?

L'indemnité de départ est calculée proportionnellement aux différentes périodes d'emploi. Par exemple, pour 20 ans d'ancienneté (5 ans à temps plein + 15 ans à temps partiel), le calcul se fait au prorata de chaque période avec le salaire correspondant.

Un salarié à temps partiel a-t-il droit à une indemnité de départ au Luxembourg ?

Oui, un salarié en CDI à temps partiel a pleinement droit à une indemnité de départ au Luxembourg, dans les mêmes conditions qu'un salarié à temps plein. Il doit justifier d'au moins 5 ans d'ancienneté, être en CDI et être licencié avec préavis (hors faute grave).

Conditions d’exercice

Le salarié en CDI à temps partiel bénéficie de l'indemnité de départ si les **conditions cumulatives** suivantes sont réunies :

1. Type de contrat

- Contrat à durée indéterminée (CDI) à temps partiel

2. Ancienneté minimale

- **Au moins 5 ans d'ancienneté ininterrompue** auprès du même employeur
- Ancienneté appréciée à la **date d'expiration du préavis** (même en cas de dispense)
- Périodes assimilées à du travail effectif prises en compte (maladie, congé maternité/paternité, congé parental, etc.)

3. Mode de rupture

- Licenciement **avec préavis** à l'initiative de l'employeur
- Ou résiliation pour faute grave de l'employeur jugée justifiée par la juridiction du travail

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

Cas d'exclusion - Aucune indemnité de départ n'est due :	Condition	Détail
Condition 1	Licenciement pour faute grave du salarié (article L.124-10)	
Condition 2	Démission du salarié (quelle qu'en soit la raison)	
Condition 3	Résiliation d'un commun accord (sauf stipulation contractuelle contraire)	
contrat à durée déterminée	Échéance normale d'un **contrat à durée déterminée**	
Condition 5	Départ à la retraite à l'initiative du salarié	
période d'essai	Rupture durant la **période d'essai**	

Égalité de traitement garantie L'article L.123-6 du Code du travail stipule que les salariés à temps partiel bénéficient des **mêmes droits** que les salariés à temps plein. Le temps partiel ne peut en aucun cas constituer un motif de discrimination dans l'accès à l'indemnité de départ.

Modalités pratiques

Barèmes légaux d'indemnité selon l'ancienneté

Le montant est déterminé par l'ancienneté à la date d'expiration du préavis, selon 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**

Calcul du salaire de référence pour un temps partiel

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.

Pour un salarié à temps partiel, ce salaire reflète naturellement son **taux d'occupation effectif**. Par exemple, un salarié à 50% (mi-temps) touchant 2.000 € bruts mensuels et ayant 10 ans d'ancienneté aura droit à 2 mois de salaire, soit 4.000 € (2.000 € × 2).

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

Éléments inclus dans le calcul :

- Salaire de base brut
- Indemnités pécuniaires de maladie
- Primes et suppléments courants (13ème mois, primes 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

Cas particulier : carrière mixte (temps plein + temps partiel)

L'article L.123-7 paragraphe (3) du Code du travail prévoit que l'indemnité de départ des salariés ayant alterné temps plein et temps partiel est calculée **proportionnellement aux périodes d'emploi** effectuées selon chacune de ces modalités depuis leur entrée dans l'entreprise.

Exemple concret : Un salarié licencié après 20 ans d'ancienneté a travaillé :

- 5 ans à temps plein (salaire : 3.000 €/mois)
- 15 ans à temps partiel à 50% (salaire : 1.500 €/mois)

Au moment du licenciement, son salaire moyen des 12 derniers mois est de 1.500 €.

Calcul de l'indemnité (6 mois de salaire pour 20 ans d'ancienneté) :

- Pour la période à temps plein : (5/20) × 6 mois × 3.000 € = 4.500 €
- Pour la période à temps partiel : (15/20) × 6 mois × 1.500 € = 6.750 €
- **Indemnité totale : 11.250 €**

Modalités de paiement

- **Échéance** : au moment où le salarié quitte effectivement le travail (fin du préavis presté ou dispensé)
- **Traitement fiscal** : **totalement exonérée d'impôt sur le revenu** (article 115-9 LIR)
- **Traitement social** : exonérée de cotisations sociales ordinaires
- **Délai de réclamation** : action devant le tribunal du travail possible dans les 3 ans

Option pour les PME (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
- 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 :

1. **Vérifier précisément l'ancienneté** :
    - Calculer à partir de la date d'entrée en service
    - Inclure toutes les périodes assimilées (maladie, congés spéciaux, etc.)
    - Apprécier l'ancienneté à la date d'expiration du préavis légal
2. **Documenter le taux d'occupation** :
    - Conserver tous les contrats et avenants relatifs au temps de travail
    - Tracer les modifications de taux d'occupation
    - Calculer la pondération en cas de carrière mixte
3. **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 au prorata du temps de travail
    - Exclure les éléments exceptionnels et les frais
4. **Respecter l'égalité de traitement** :
    - Ne jamais discriminer entre temps plein et temps partiel
    - Appliquer les mêmes barèmes d'ancienneté
    - Garantir une transparence totale dans le calcul
5. **Anticiper et provisionner** :
    - Prévoir budgétairement l'indemnité en cas de licenciement envisagé
    - Calculer le montant exact avant notification
    - Préparer un décompte détaillé pour le salarié
6. **Informer clairement le salarié** :
    - Remettre un décompte écrit et détaillé du calcul
    - Expliquer la méthode de calcul, notamment en cas de carrière mixte
    - Mentionner l'exonération fiscale et sociale

Points de vigilance RH :

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

- L'omission ou le retard de versement expose l'employeur à un contentieux devant le tribunal du travail avec intérêts de retard
- Une erreur de calcul au détriment du salarié peut être requalifiée en discrimination
- La traçabilité complète du calcul est essentielle en cas de contrôle ITM ou de litige
- En cas de doute sur la pondération temps plein/temps partiel, solliciter un avis juridique

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.124-7	conditions d'octroi, barèmes légaux selon l'ancienneté, calcul du salaire de référence
Article L.124-6	indemnité compensatoire de préavis (régime distinct)
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)
Article L.123-6	principe d'égalité des droits entre salariés à temps partiel et à temps plein
Article L.123-7 paragraphe (1)	rémunération proportionnelle au temps de travail
Article L.123-7 paragraphe (2)	ancienneté prise en compte comme pour un temps plein
Article L.123-7 paragraphe (3)	calcul proportionnel de l'indemnité de départ en cas de carrière mixte
Article L.123-1 à L.123-5	définition et encadrement du travail à temps partiel
Loi du 13 mai 2008 relative au contrat de travail à temps partiel et à l'égalité de traitement	Disposition applicable
Article 115-9 LIR (Loi concernant l'impôt sur le revenu)	exonération fiscale totale de l'indemnité de départ légale
Interdiction de toute discrimination directe ou indirecte fondée sur le temps de travail	Disposition applicable
Obligation de calcul proportionnel transparent en cas d'alternance temps plein/temps partiel	Disposition applicable

Régime fiscal et social avantageux

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

L'indemnité de départ légale (article L.124-7) bénéficie d'un traitement fiscal et social très favorable au Luxembourg :

- **Totalement exonérée d'impôt sur le revenu** (sans limite de montant pour l'indemnité légale)
- **Exonérée de cotisations sociales ordinaires**

Cette exonération s'applique intégralement aux salariés à temps partiel comme aux salariés à temps plein, garantissant une compensation nette optimale en cas de licenciement.

Distinction avec autres régimes : L'indemnité de départ ne doit jamais être confondue avec l'indemnité pour licenciement abusif (article L.124-12) qui relève d'un régime distinct, suppose une contestation judiciaire, et peut être partiellement imposable. Les deux indemnités peuvent se cumuler en cas de licenciement jugé abusif d'un salarié ayant plus de 5 ans d'ancienneté.

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.