

L'employeur doit-il verser une indemnité de départ à la retraite ?

Réponse courte

Non, le Code du travail luxembourgeois **ne prévoit pas d'indemnité légale** pour un **départ volontaire à la retraite** (démission du salarié). L'indemnité de départ de l'article **L.124-7** est réservée aux cas de **licenciement** à l'initiative de l'employeur et s'applique selon l'ancienneté continue (barème de 1 à 12 mois de salaire).

Un salarié qui démissionne pour faire valoir ses droits à **pension de vieillesse** auprès de la **CNAP** ne peut donc prétendre à aucune indemnité légale, sauf disposition plus favorable prévue par une **convention collective**, un **accord d'entreprise** ou le **contrat de travail**. En cas de licenciement d'un salarié proche de la retraite, l'indemnité **L.124-7** reste due selon les conditions normales, sans pouvoir être réduite en raison de l'âge (principe de non-discrimination, art. **L.251-1**).

Définition

L'**indemnité de départ** prévue à l'article **L.124-7** du Code du travail est une somme due par l'employeur au salarié en cas de **licenciement** avec préavis, calculée selon l'ancienneté continue chez le même employeur.

Le **départ volontaire à la retraite** correspond à une **démission** du salarié décidant de liquider sa pension de vieillesse. Cette rupture, à l'initiative du salarié, n'ouvre pas droit à l'indemnité légale sauf dispositions conventionnelles ou contractuelles plus favorables.

Questions fréquentes

Existe-t-il une indemnité légale pour départ volontaire à la retraite ?

Non, aucune indemnité légale n'est due en cas de démission pour départ volontaire à la retraite au Luxembourg. Seules les conventions collectives, les accords d'entreprise ou les clauses contractuelles peuvent prévoir une gratification, généralement dans la banque, l'industrie ou le secteur public.

L'employeur doit-il verser une indemnité de départ à la retraite au Luxembourg ?

Non, le Code du travail luxembourgeois ne prévoit pas d'indemnité légale pour un départ volontaire à la retraite (démission du salarié). L'indemnité de l'article L.124-7 est réservée aux cas de licenciement à l'initiative de l'employeur, selon l'ancienneté continue.

Peut-on transformer un licenciement en démission pour éviter l'indemnité ?

Non, toute communication ambiguë ou pression pour transformer un licenciement en démission peut être sanctionnée comme rupture à l'initiative de l'employeur, avec obligation de verser l'indemnité légale. Le tribunal du travail peut requalifier la rupture en licenciement abusif.

Que doit verser l'employeur lors d'un départ volontaire à la retraite ?

L'employeur verse uniquement le décompte final (article L.125-7) incluant les congés non pris, les heures supplémentaires et les primes acquises au prorata. Aucune indemnité légale spécifique n'est due pour un départ volontaire à la retraite au Luxembourg.

Un salarié senior licencié garde-t-il son indemnité de départ ?

Oui, en cas de licenciement d'un salarié proche de la retraite, l'indemnité L.124-7 reste pleinement due selon les conditions normales d'ancienneté. Elle ne peut être réduite en raison de l'âge sous peine de discrimination prohibée par l'article L.251-1 du Code du travail.

Une convention collective peut-elle prévoir une indemnité de retraite ?

Oui, une convention collective ou un accord d'entreprise peut prévoir une indemnité de départ à la retraite plus favorable que la loi. Le contrat de travail individuel peut également contenir une clause prévoyant une gratification au départ. La disposition la plus favorable s'applique au salarié.

Conditions d'exercice

Le droit à une indemnité dépend strictement de la nature de la rupture et des éventuelles dispositions conventionnelles applicables.

Situation	Indemnité légale	Base juridique
Départ volontaire à la retraite (démission)	Aucune indemnité légale	Pas de disposition légale applicable
Licenciement avec préavis	Indemnité <u>L.124-7</u> selon ancienneté	Art. <u>L.124-7</u> Code du travail
Licenciement pour motif grave	Pas d'indemnité de départ	Art. <u>L.124-10</u>
Convention collective plus favorable	Selon barème conventionnel	Primauté de la disposition plus favorable
Clause contractuelle spécifique	Selon contrat de travail	Force obligatoire du contrat

Le salarié qui souhaite bénéficier d'une somme à son départ volontaire doit donc vérifier les **conventions collectives applicables** et les **clauses de son contrat de travail**, seules sources possibles d'un tel droit.

Modalités pratiques

Le barème légal de l'article L.124-7 ne s'applique qu'au **licenciement avec préavis**. À titre d'information, il se présente ainsi :

Ancienneté continue	Indemnité de licenciement (mois de salaire brut moyen)
5 à moins de 10 ans	1 mois
10 à moins de 15 ans	2 mois
15 à moins de 20 ans	3 mois
20 à moins de 25 ans	6 mois
25 à moins de 30 ans	9 mois
30 ans et plus	12 mois

Le **salaire de référence** correspond à la moyenne des 12 derniers mois (salaire de base, primes régulières, avantages en nature). En cas de départ volontaire à la retraite, l'employeur verse uniquement le **décompte final** (art. L.125-7) incluant les congés non pris, les heures supplémentaires et les primes acquises.

Pratiques et recommandations

L'employeur doit distinguer rigoureusement les deux régimes : un **départ volontaire à la retraite** ne déclenche pas l'indemnité L.124-7, contrairement à un **licenciement**. Toute communication ambiguë ou pression pour transformer un licenciement en démission peut être sanctionnée comme **rupture à l'initiative de l'employeur** avec obligation de verser l'indemnité légale.

Il est recommandé de **vérifier les conventions collectives** applicables au secteur qui peuvent prévoir des indemnités plus favorables, notamment dans la banque, l'industrie ou le secteur public. Le **contrat de travail** individuel peut également contenir une clause prévoyant une gratification au départ à la retraite.

Pour éviter tout **litige**, l'employeur doit formaliser la nature de la rupture par écrit (lettre de démission du salarié ou lettre de licenciement), calculer précisément le décompte final, et documenter le versement. Une information claire du salarié sur ses droits et sur l'absence d'indemnité légale en cas de départ volontaire évite les contestations ultérieures devant le **tribunal du travail**.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.124-7 Code du travail	Indemnité de départ en cas de licenciement avec préavis
Art. L.125-3 Code du travail	Cessation de plein droit du contrat à l'attribution de la pension
Art. L.125-7 Code du travail	Décompte final et solde de tout compte
Art. L.251-1 Code du travail	Non-discrimination fondée sur l'âge
Loi modifiée du 4 décembre 1967	Régime d'exonération fiscale des indemnités de rupture
Conventions collectives applicables	Dispositions plus favorables possibles

L'absence d'indemnité légale pour le départ volontaire à la retraite est une spécificité du droit luxembourgeois qui surprend souvent les salariés. Il est essentiel de clarifier cette règle lors des entretiens de fin de carrière.

En cas de **licenciement** d'un salarié senior, l'indemnité [L.124-7](#) reste pleinement due et ne peut être réduite en raison de l'âge sous peine de discrimination.

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.