

# Comment calculer l'indemnité de départ à la retraite au Luxembourg ?

## Réponse courte

L'**indemnité de départ à la retraite** se calcule selon l'**ancienneté continue** du salarié et le **salaire brut moyen** des 12 derniers mois. Elle est due dès 5 ans d'ancienneté : 1 mois (5-10 ans), 2 mois (10-15 ans), 3 mois (15-20 ans), 6 mois (20-25 ans), 9 mois (25-30 ans), 12 mois (>30 ans). Le salaire inclut le **salaire de base**, les **primes régulières** et les **avantages en nature**, mais exclut les frais professionnels et gratifications exceptionnelles. L'indemnité est versée en une fois, soumise aux **cotisations sociales** et à l'**impôt**.

## Définition

L'**indemnité de départ à la retraite** est une somme versée par l'employeur au salarié qui met fin volontairement à son contrat pour bénéficier d'une **pension de vieillesse**.

Elle compense la rupture du contrat et est encadrée par le **Code du travail luxembourgeois**.

Cette indemnité garantit l'**égalité de traitement** entre salariés et exige une **traçabilité** rigoureuse.

## Questions fréquentes

### Comment calculer le montant de l'indemnité de départ à la retraite selon l'ancienneté ?

Le montant varie selon l'ancienneté : 1 mois de salaire brut 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 plus de 30 ans d'ancienneté. Le salaire de référence est la moyenne des 12 derniers mois incluant salaire de base, primes régulières et avantages en nature.

### L'indemnité de départ à la retraite est-elle soumise aux cotisations sociales et impôts ?

Oui, l'indemnité de départ à la retraite est soumise aux cotisations sociales et à l'impôt sur le revenu. Elle est versée en une fois à la cessation du contrat de travail et l'employeur doit assurer une traçabilité rigoureuse avec conservation des justificatifs, calculs et preuves de versement.

### Qu'est-ce que l'indemnité de départ à la retraite au Luxembourg et qui y a droit ?

L'indemnité de départ à la retraite est une somme versée par l'employeur au salarié qui met fin volontairement à son contrat pour bénéficier d'une pension de vieillesse. Elle est due aux salariés ayant au minimum 5 ans d'ancienneté continue chez le même employeur et qui partent à la retraite avec une pension confirmée par la CNAP.

### Quels éléments sont inclus dans le calcul du salaire de référence pour l'indemnité ?

Le salaire de référence inclut le salaire de base, les primes régulières et les avantages en nature, calculés sur la moyenne des 12 derniers mois. Sont exclus les frais professionnels et les gratifications exceptionnelles. Cette base sert à calculer le nombre de mois d'indemnité selon l'ancienneté.

## Conditions d'exercice

- L'indemnité est due si le salarié met fin à son contrat pour une **pension de vieillesse** confirmée par la **CNAP**.
- **Ancienneté minimale** : 5 ans continus chez le même employeur. Les périodes de **suspension** (maladie, congé parental, maternité) sont incluses dans le calcul.
- L'indemnité n'est pas due pour une **pension d'invalidité**, un **licenciement**, une **démission** sans retraite, ou un départ avant l'âge légal sans droit à pension.
- L'employeur doit vérifier l'**éligibilité** via une attestation officielle de la CNAP.

## Modalités pratiques

- **Calcul de l'indemnité** (article L.124-7) :
  - 5 à 10 ans : 1 mois de  **salaire brut**.
  - 10 à 15 ans : 2 mois.
  - 15 à 20 ans : 3 mois.
  - 20 à 25 ans : 6 mois.
  - 25 à 30 ans : 9 mois.

◦

30 ans : 12 mois.

- **Salaire de référence** : Moyenne des 12 derniers mois, incluant **salaire de base, primes régulières, avantages en nature**, mais excluant **frais professionnels** et **gratifications exceptionnelles**.
- **Versement** : En une fois à la cessation du contrat, soumis aux **cotisations sociales** et à l'**impôt sur le revenu**.
- **Traçabilité** : Conserver justificatifs, calculs et preuve de versement.

## Pratiques et recommandations

- Exigez une **attestation CNAP** confirmant l'octroi de la **pension de vieillesse**.
- Vérifiez l'**ancienneté** exacte, incluant les périodes assimilées, pour éviter les erreurs de calcul.
- Appliquez les **conventions collectives** ou accords d'entreprise plus favorables, si existants.
- Documentez chaque étape (demande, justificatifs, calcul, paiement) pour garantir la **conformité**.
- Informez le salarié de ses droits et des démarches pour un accompagnement transparent.

## Cadre juridique

- **Code du travail luxembourgeois :**
  - Article [L.124-7](#) : Calcul de l'**indemnité de départ à la retraite**.
  - Article [L.124-8](#) : Modalités de paiement.
  - Article [L.121-6](#) : **Égalité de traitement**.
  - Article [L.261-1](#) : **Traçabilité** et documentation.
- **Législation fiscale et sociale** : Assujettissement aux **cotisations** et **impôts**.
- **Jurisprudence** : Conformité du calcul et des conditions d'octroi.
- **Conventions collectives** : Dispositions plus favorables possibles.

Vérifiez la **date d'effet** de la pension, l'**ancienneté** et les **justificatifs** avant versement pour éviter une **contestation**. Une **traçabilité rigoureuse** est essentielle pour la **conformité** en cas de contrôle par les autorités.

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.