

# Comment calculer l'indemnité de départ en cas de licenciement d'un salarié proche de la retraite ?

## Réponse courte

L'**indemnité de départ** (article **L.124-7** du Code du travail) n'est due qu'en cas de **licenciement avec préavis**, jamais en cas de départ volontaire du salarié à la retraite. Elle se calcule selon l'**ancienneté continue** et le **salair brut moyen** des 12 derniers mois, dès **5 ans** d'ancienneté, selon le barème : **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 de référence inclut le **salair 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 à la fin du préavis, soumise aux **cotisations sociales** et à l'**impôt sur le revenu**, avec exonération partielle. En cas de départ volontaire à la retraite, seules les conventions collectives ou le contrat peuvent prévoir une indemnité.

## Définition

L'**indemnité de départ** de l'article **L.124-7** est une somme versée par l'employeur au salarié **licencié** avec préavis, dès lors qu'il justifie d'au moins cinq années d'ancienneté continue chez le même employeur.

Elle compense la perte d'emploi à l'initiative de l'employeur et s'applique indépendamment de l'âge du salarié. Elle ne s'applique **pas** au départ volontaire à la retraite (démission), lequel relève des règles de la démission et éventuellement des conventions collectives plus favorables.

## Questions fréquentes

### À partir de combien d'années d'ancienneté l'indemnité L.124-7 est-elle due ?

L'indemnité de départ est due à partir de 5 années d'ancienneté continue chez le même employeur. Les périodes de suspension (maladie, congé parental, maternité) sont incluses dans le calcul. En dessous de 5 ans, aucune indemnité légale n'est due en cas de licenciement avec préavis.

### Comment calculer l'indemnité de licenciement d'un salarié proche de la retraite ?

L'indemnité de l'article L.124-7 se calcule selon l'ancienneté continue et le salair brut moyen des 12 derniers mois, 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).

### L'indemnité de départ peut-elle être réduite à cause de l'âge ?

Non, l'indemnité de licenciement ne peut être réduite en raison de l'âge sous peine de discrimination prohibée par l'article L.251-1 du Code du travail. Toute réduction discriminatoire expose l'employeur à des dommages-intérêts et à la nullité devant le tribunal du travail.

### L'indemnité L.124-7 est-elle due en cas de démission pour retraite ?

Non, l'indemnité L.124-7 n'est due qu'en cas de licenciement avec préavis, jamais en cas de départ volontaire du salarié à la retraite. La démission du salarié n'ouvre pas droit à cette indemnité, sauf disposition conventionnelle ou contractuelle plus favorable.

### Quel régime fiscal pour l'indemnité de licenciement au Luxembourg ?

L'indemnité de départ est versée en une fois à la cessation du contrat. Elle est soumise aux cotisations sociales et à l'impôt sur le revenu, avec exonération partielle prévue par la loi modifiée du 4 décembre 1967 sur le régime fiscal des indemnités de rupture.

### Quel salaire de référence pour l'indemnité de départ au Luxembourg ?

Le salaire de référence est la moyenne des 12 derniers mois et inclut le salaire de base, les primes régulières et les avantages en nature. Sont exclus les frais professionnels et gratifications exceptionnelles. Ce calcul détermine le montant final de l'indemnité de licenciement.

## Conditions d'exercice

Les conditions d'ouverture du droit à l'indemnité de départ L.124-7 sont précisées ci-dessous :

Condition	Règle applicable
Motif de rupture	<b>Licenciement</b> avec préavis à l'initiative de l'employeur
Ancienneté minimale	<b>5 ans</b> continus chez le même employeur
Périodes assimilées	Suspensions (maladie, congé parental, maternité) incluses
Cas d'exclusion	Licenciement pour motif grave, démission, départ volontaire à la retraite
Non-discrimination	Indemnité due sans réduction liée à l'âge (art. <u>L.251-1</u> )

## Modalités pratiques

Le calcul et le versement de l'indemnité s'organisent selon le tableau suivant :

Ancienneté	Indemnité (mois de salaire brut)
5 à 10 ans	1 mois
10 à 15 ans	2 mois
15 à 20 ans	3 mois
20 à 25 ans	6 mois
25 à 30 ans	9 mois
Plus de 30 ans	12 mois

Paramètre	Précision
Salaire de référence	Moyenne des 12 derniers mois (salaire de base, primes régulières, avantages en nature)
Exclusions	Frais professionnels, gratifications exceptionnelles
Versement	En une fois à la cessation du contrat
Régime fiscal/social	Soumis aux cotisations sociales et à l'impôt sur le revenu
Traçabilité	Conserver justificatifs, calculs et preuve de versement

## Pratiques et recommandations

L'employeur doit caractériser rigoureusement la **nature de la rupture** avant tout calcul : le licenciement ouvre droit à l'indemnité [L.124-7](#), tandis que la démission ou le départ volontaire à la retraite ne l'ouvrent pas. Toute confusion peut entraîner une contestation devant le tribunal du travail et la requalification en licenciement abusif.

Il convient de vérifier l'**ancienneté** exacte, incluant les périodes assimilées (maladie, congé parental, maternité), et d'appliquer les **conventions collectives** ou accords d'entreprise plus favorables lorsqu'ils existent. Le calcul du salaire de référence doit intégrer tous les éléments de rémunération récurrents sur les 12 derniers mois.

Chaque étape (notification du licenciement, calcul, versement, solde de tout compte) doit être documentée pour garantir la **conformité** en cas de contrôle ou de contentieux. L'information claire du salarié sur ses droits et les modalités de calcul évite les litiges ultérieurs.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <a href="#">L.124-7</a> Code du travail	Indemnité de départ en cas de licenciement avec préavis
Art. <a href="#">L.124-8</a> Code du travail	Modalités de paiement
Art. <a href="#">L.125-7</a> Code du travail	Décompte final et solde de tout compte
Art. <a href="#">L.251-1</a> Code du travail	Non-discrimination fondée sur l'âge
Loi modifiée du 4 décembre 1967	Régime fiscal des indemnités de rupture
Conventions collectives	Dispositions plus favorables possibles

Vérifiez la **nature de la rupture** (licenciement ou démission), l'**ancienneté** continue et le **salaire de référence** avant versement pour éviter toute **contestation**. Une **traçabilité rigoureuse** est essentielle pour la **conformité** en cas de contrôle.

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.