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 **salaire 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 **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 à la fin du préavis, soumise aux **cotisations sociales** et à l'**impôt sur le revenu**, avec exonération partielle. En cas de départ à la retraite, seule une convention collective ou le contrat peut 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 à la retraite, le contrat cessant alors de plein droit à l'attribution de la pension (art. L.125-3), sans indemnité légale, sauf convention collective ou contrat plus favorable.

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 salaire 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.

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

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

Seul le licenciement avec préavis ouvre droit à l'indemnité, et uniquement à partir de 5 ans d'ancienneté continue.

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

Modalités pratiques

L'indemnité est due dès 5 ans d'ancienneté et atteint 12 mois de salaire après 30 ans de service continu.

Ancienneté	Indemnité (mois de salaire brut)
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

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

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 à la retraite (cessation de plein droit, art. L.125-3) 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. 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 fiscal des indemnités de rupture
Conventions collectives	Dispositions plus favorables possibles

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

Vérifiez la nature de la rupture (licenciement, démission ou départ à la retraite), l'ancienneté continue et le salaire de référence avant versement pour éviter toute contestation. Une traçabilité rigoureuse est essentielle 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.