Indemnité de licenciement : quel est le montant au Luxembourg ?

Réponse courte

L'**indemnité de licenciement** au Luxembourg est due aux salariés en CDI justifiant d'au moins **5 ans d'ancienneté continue**, selon le barème de l'article L.124-7. Elle constitue un **droit d'ordre public**, totalement **exonérée d'impôt sur le revenu et de cotisations sociales** en application de l'article 115 numéro 9 L.I.R.

Le barème est progressif selon l'ancienneté appréciée à la **date d'expiration du délai de préavis** : de **1 mois de salaire** pour 5 ans jusqu'à **12 mois** pour 30 ans et plus. L'indemnité est calculée sur la base des salaires bruts des 12 derniers mois, primes courantes incluses.

Les employeurs occupant **moins de 20 salariés** peuvent opter entre le versement de l'indemnité ou la **prolongation des délais de préavis** — ce choix doit être expressément mentionné dans la lettre de licenciement, faute de quoi l'indemnité reste due en plus du préavis normal.

Définition

L'**indemnité de licenciement** (également appelée **indemnité de départ légale**) constitue une compensation financière obligatoire versée par l'employeur au salarié en CDI lors d'un licenciement avec préavis. Cette **indemnité de licenciement au Luxembourg** représente un **droit d'ordre public** visant à reconnaître l'ancienneté du salarié et à compenser la perte de son emploi.

Cette indemnité se distingue juridiquement de l'**indemnité compensatrice de préavis** (versée lorsque le préavis n'est pas respecté) et des éventuelles **indemnités conventionnelles** plus favorables prévues par les conventions collectives. Elle est **totalement exonérée d'impôt sur le revenu et de cotisations sociales** conformément à l'article 115 numéro 9 de la loi concernant l'impôt sur le revenu.

L'indemnité peut également être due en cas de **résiliation pour motif grave procédant du fait ou de la faute de l'employeur**, lorsque cette résiliation est jugée justifiée et fondée par la juridiction du travail.

Questions fréquentes

À quelle date doit-on calculer l'ancienneté pour l'indemnité de licenciement ?

L'ancienneté doit être calculée à la date d'expiration du délai de préavis et non à la date de notification du licenciement. Par exemple, un salarié embauché le 1er janvier 2014 et licencié le 16 novembre 2018 avec 2 mois de préavis expirant le 31 janvier 2019 justifie de 5 ans d'ancienneté et a droit à 1 mois d'indemnité. Les périodes de suspension légale (maladie, congés, maternité) sont comptabilisées dans l'ancienneté.

Les entreprises de moins de 20 salariés ont-elles une option particulière concernant l'indemnité de licenciement ?

Oui, les entreprises de moins de 20 salariés peuvent opter entre verser l'indemnité de départ ou prolonger les délais de préavis selon un barème spécifique (article L.124-7 §2) : 5 mois pour 5 ans d'ancienneté, 8 mois pour 10 ans, 9 mois pour 15 ans, 12 mois pour 20 ans, 15 mois pour 25 ans et 18 mois pour 30 ans et plus. Ce choix doit être expressément mentionné dans la lettre de licenciement.

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

Quel est le barème légal de l'indemnité de licenciement au Luxembourg ?

Le barème de l'indemnité de départ légale (article L.124-7) est progressif selon l'ancienneté à la date d'expiration du préavis : aucune indemnité pour moins de 5 ans, 1 mois 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 30 ans et plus.

Qui a droit à l'indemnité de licenciement au Luxembourg ?

L'indemnité est due aux salariés en CDI avec au moins 5 ans d'ancienneté continue, licenciés avec préavis (hors faute grave). Elle est exclue en cas de licenciement pour faute grave, de pension de vieillesse normale (la pension anticipée n'exclut pas le droit), d'indemnité de préretraite déjà perçue, ou de démission (sauf démission pendant le préavis consécutive à un licenciement).

Sur quelle base est calculée l'indemnité de licenciement au Luxembourg ?

L'indemnité est calculée sur la base des salaires bruts des 12 derniers mois précédant la notification du licenciement, incluant le salaire de base et les primes courantes, mais excluant les heures supplémentaires, gratifications et indemnités de frais (article L.124-7(3)). Elle est versée à la fin du délai de préavis et est totalement exonérée d'impôt sur le revenu et de cotisations sociales (article 115(9) L.I.R.).

Conditions d’exercice

L'indemnité est ouverte aux salariés en CDI avec au moins 5 ans d'ancienneté, sous réserve d'exclusions légales spécifiques.

Critère	Règle
Type de contrat	CDI uniquement
Ancienneté minimale	5 ans de service continu à la date d'expiration du préavis
Cause de rupture	Licenciement avec préavis ou résiliation pour faute grave de l'employeur jugée fondée
Exclusion : faute grave du salarié	Aucune indemnité (Art. L.124-10)
Exclusion : pension de vieillesse normale	Aucune indemnité (la pension anticipée n'exclut pas le droit)
Exclusion : indemnité de préretraite	Aucune indemnité si déjà obtenue
Exclusion : démission	Sauf démission pendant le préavis consécutive à un licenciement
Périodes comptabilisées	Suspensions légales (maladie, congés, maternité, parental) incluses

Modalités pratiques

Le calcul et le versement de l'indemnité suivent un barème légal progressif selon l'ancienneté, avec une option de préavis prolongé pour les petites entreprises.

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

Ancienneté de service	Indemnité de licenciement	Base légale
Moins de 5 ans	Aucune indemnité	Art. L.124-7
5 à moins de 10 ans	1 mois de salaire	Art. L.124-7
10 à moins de 15 ans	2 mois de salaire	Art. L.124-7
15 à moins de 20 ans	3 mois de salaire	Art. L.124-7
20 à moins de 25 ans	6 mois de salaire	Art. L.124-7
25 à moins de 30 ans	9 mois de salaire	Art. L.124-7
30 ans et plus	12 mois de salaire	Art. L.124-7

Option de préavis prolongé pour les entreprises de moins de 20 salariés :

Ancienneté	Préavis prolongé	Base légale
5 ans au moins	5 mois	Art. L.124-7 §2
10 ans au moins	8 mois	Art. L.124-7 §2
15 ans au moins	9 mois	Art. L.124-7 §2
20 ans au moins	12 mois	Art. L.124-7 §2
25 ans au moins	15 mois	Art. L.124-7 §2
30 ans au moins	18 mois	Art. L.124-7 §2

| **Base de calcul** | Salaires bruts des **12 derniers mois** avant la notification du licenciement | Art. L.124-7(3) | | **Éléments inclus** | Salaire de base, primes courantes, indemnités maladie | Art. L.124-7(3) | | **Éléments exclus** | Heures supplémentaires, gratifications, indemnités de frais | Art. L.124-7(3) | | **Temps partiel** | Calcul proportionnel aux périodes effectuées | Art. L.124-7(3) | | **Versement** | À la fin du délai de préavis, que celui-ci soit presté ou non | Art. L.124-7(4) | | **Exonération fiscale** | Totale — impôt sur le revenu et cotisations sociales | Art. 115(9) L.I.R. |

Pratiques et recommandations

Calculer l'ancienneté à la date d'expiration du préavis — et non à la date de notification. Exemple : un salarié embauché le 1er janvier 2014 et licencié le 16 novembre 2018 avec un préavis de 2 mois expirant le 31 janvier 2019 justifie de 5 ans d'ancienneté et a droit à 1 mois d'indemnité.

Établir un décompte détaillé des éléments de rémunération des 12 derniers mois, en incluant les primes courantes et en excluant les heures supplémentaires et gratifications. Mentionner l'indemnité distinctement sur le certificat de travail et le bulletin de paie final.

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

Vérifier l'application de dispositions conventionnelles plus favorables et s'assurer que le salarié ne remplit pas les critères d'exclusion (faute grave, pension de vieillesse normale, préretraite).

Mentionner expressément dans la lettre de licenciement le choix entre versement de l'indemnité ou prolongation du préavis pour les entreprises de moins de 20 salariés — à défaut, l'indemnité reste due en plus du préavis normal.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.124-7 du Code du travail	Barème légal des indemnités de départ, base de calcul (12 derniers mois), modalités de calcul, caractère d'ordre public, option préavis prolongé pour entreprises < 20 salariés
Article L.124-2 du Code du travail	Entretien préalable obligatoire dans les entreprises occupant habituellement au moins 150 salariés
Article L.124-3 du Code du travail	Délais de préavis de licenciement selon l'ancienneté (2, 4 ou 6 mois)
Article L.124-6 du Code du travail	Indemnité compensatoire de préavis (distincte de l'indemnité de départ)
Article L.124-10 du Code du travail	Licenciement pour motif grave (exclusion du droit à l'indemnité de départ)
Article L.124-9 du Code du travail	Dispense de travailler pendant le préavis (n'affecte pas le calcul de l'ancienneté)
Article 115 numéro 9 L.I.R.	Exonération fiscale totale de l'indemnité de départ légale

L'indemnité de licenciement légale constitue un minimum légal impératif. Toute disposition contractuelle ou conventionnelle prévoyant un montant inférieur est nulle et de nul effet. L'option de préavis prolongé pour les entreprises de moins de 20 salariés doit être expressément mentionnée dans la lettre de licenciement, sinon l'employeur reste redevable du versement de l'indemnité en plus du préavis normal.

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.