Une convention collective peut-elle fixer une indemnité de départ en cas de licenciement collectif ?

Réponse courte

Une convention collective peut fixer une indemnité de départ spécifique en cas de licenciement collectif, à condition que cette indemnité soit au moins égale à l'indemnité légale prévue par le Code du travail. Elle peut prévoir des montants ou des modalités de calcul plus favorables pour les salariés, selon des critères objectifs comme l'ancienneté ou le niveau de rémunération.

L'indemnité conventionnelle doit être clairement définie dans la convention collective, avec ses conditions d'octroi et son mode de calcul. En cas de coexistence d'une indemnité légale et d'une indemnité conventionnelle, le salarié bénéficie du montant le plus avantageux.

Définition

Une convention collective de travail est un accord conclu entre une ou plusieurs organisations syndicales représentatives de salariés et une ou plusieurs organisations patronales ou employeurs individuels. Elle a pour objet de déterminer les conditions de travail et d'emploi ainsi que les garanties sociales des salariés dans un secteur ou une entreprise. Le licenciement collectif, au sens de l'article L.166-1 du Code du travail, désigne le licenciement pour motif non inhérent à la personne du salarié, affectant dans une période de 30 jours au moins 7 salariés dans une entreprise occupant habituellement plus de 15 salariés.

Conditions d'exercice

La convention collective peut légalement prévoir des dispositions plus favorables que la loi pour les salariés, notamment en matière d'indemnités de départ lors d'un licenciement collectif. Cette faculté est expressément reconnue par l'article L.161-2 du Code du travail, qui permet aux partenaires sociaux de négocier des avantages supérieurs à ceux prévus par la législation, sous réserve de ne pas déroger aux dispositions d'ordre public protectrices des salariés. L'indemnité de départ conventionnelle ne peut en aucun cas être inférieure à l'indemnité légale prévue à l'article L.124-7 du Code du travail.

Modalités pratiques

Pour être applicable, l'indemnité de départ spécifique doit être prévue de manière claire et non équivoque dans le texte de la convention collective, avec indication précise de son mode de calcul, de ses bénéficiaires et de ses conditions d'octroi. Elle peut être fixée en fonction de l'ancienneté, de l'âge, du niveau de rémunération ou de tout autre critère objectif. En cas de coexistence d'une indemnité légale et d'une indemnité conventionnelle, le salarié

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

bénéficie du montant le plus avantageux. L'application de l'indemnité conventionnelle s'impose à l'employeur signataire ou adhérent à la convention collective, ainsi qu'aux salariés couverts par son champ d'application personnel et territorial.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux employeurs de vérifier systématiquement les dispositions de la convention collective applicable avant d'engager une procédure de licenciement collectif, afin d'identifier d'éventuelles indemnités de départ supérieures à la législation. Les clauses ambiguës doivent être interprétées en faveur du salarié, conformément à la jurisprudence constante de la Cour de cassation luxembourgeoise. Il est conseillé de formaliser par écrit le calcul et le versement de l'indemnité conventionnelle lors de la notification du licenciement, afin d'éviter tout litige ultérieur. Les partenaires sociaux peuvent également prévoir des modalités spécifiques de négociation ou de révision de l'indemnité dans la convention collective.

Cadre juridique

- Article L.161-2 du Code du travail : possibilité de prévoir des avantages plus favorables par convention collective.
- Article L.124-7 du Code du travail : indemnité légale de départ en cas de licenciement.
- Article L.166-1 du Code du travail : définition du licenciement collectif.
- Jurisprudence de la Cour de cassation : interprétation des clauses conventionnelles en faveur du salarié en cas d'ambiguïté.

En cas de doute sur l'interprétation ou l'application d'une clause relative à l'indemnité de départ, il est recommandé de consulter le texte intégral de la convention collective et, si nécessaire, de solliciter un avis juridique spécialisé afin de sécuriser la procédure de licenciement collectif.

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.