

Quels droits à l'indemnité de licenciement en cas de rupture en télétravail frontalier ?

Réponse courte

Un salarié frontalier en télétravail bénéficie des mêmes droits à l'indemnité de licenciement qu'un salarié présentiel, dès lors que son **contrat de travail** reste soumis au **droit luxembourgeois**. L'indemnité est due en cas de **licenciement avec préavis**, à condition que le salarié justifie d'au moins cinq ans d'ancienneté continue auprès du même employeur, sauf en cas de **faute grave** ou de démission, comme précisé dans la fiche sur [droit du travail applicable à la rupture du contrat](#).

Le montant de l'indemnité varie selon l'ancienneté acquise auprès de l'employeur luxembourgeois, sans distinction liée au lieu d'exécution du travail. Le calcul se base sur la rémunération brute mensuelle moyenne des douze derniers mois, incluant avantages en nature et primes régulières, et le versement intervient à l'expiration du préavis, quel que soit le pays de résidence du salarié.

Définition

L'**indemnité de licenciement** est une somme versée par l'employeur au salarié licencié avec préavis, sous réserve de conditions d'ancienneté, conformément à l'**article L.124-7** du **Code du travail** luxembourgeois. Le télétravail, y compris lorsqu'il est exercé par un salarié frontalier, n'affecte pas la nature du contrat de travail luxembourgeois ni les droits attachés à l'indemnité de licenciement, dès lors que le contrat demeure soumis à la législation luxembourgeoise, comme précisé dans la fiche sur [formalisation du contrat de travail](#).

Conditions d'exercice

Le droit à l'indemnité de licenciement s'applique à tout salarié licencié avec préavis, justifiant d'au moins cinq ans d'ancienneté continue auprès du même employeur, conformément à l'**article L.124-7**. Le statut de frontalier et la pratique du télétravail, même majoritaire, n'excluent pas ce droit dès lors que le contrat de travail est régi par le droit luxembourgeois et que l'activité principale est exercée pour une entité luxembourgeoise. L'indemnité n'est pas due en cas de licenciement pour faute grave ou en cas de démission du salarié.

Modalités pratiques

Le calcul de l'indemnité de licenciement repose sur l'ancienneté acquise auprès de l'employeur luxembourgeois, sans distinction liée au lieu d'exécution du travail (présentiel ou télétravail transfrontalier). Les montants sont fixés par l'**article L.124-7** et varient selon la durée de service.

Élément	Détail
1 mois	1 mois de salaire pour 5 à 10 ans d'ancienneté,
2 mois	2 mois de salaire pour 10 à 15 ans,
3 mois	3 mois de salaire pour 15 à 20 ans,
6 mois	6 mois de salaire pour 20 à 25 ans,
9 mois	9 mois de salaire pour 25 à 30 ans,
12 mois	12 mois de salaire au-delà de 30 ans.

Le salaire de référence comprend la rémunération brute mensuelle moyenne des douze derniers mois précédant la notification du licenciement, y compris les avantages en nature et primes régulières. Le paiement de l'indemnité doit intervenir à l'expiration du préavis, indépendamment du pays de résidence du salarié.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de **vérifier** que le contrat de travail du salarié frontalier en télétravail stipule expressément l'application du droit luxembourgeois. L'employeur doit **veiller à documenter** l'ancienneté et la rémunération de référence, en tenant compte de toutes les périodes de télétravail. Il convient d'**informer** le salarié frontalier, lors de la notification du licenciement, du montant de l'indemnité et des modalités de versement. En cas de contestation, le salarié peut saisir le tribunal du travail luxembourgeois, compétent pour les contrats soumis à la loi luxembourgeoise.

Cadre juridique

Le cadre juridique applicable repose sur les textes suivants.

Référence	Objet
Article L.124	7 du Code du travail luxembourgeois (indemnité de licenciement)
Article L.121	4 du Code du travail luxembourgeois (droit applicable au contrat)
Jurisprudence nationale relative à l'application du droit du travail luxembourgeois aux salariés frontaliers en télétravail	—

Le recours au télétravail transfrontalier n'a aucune incidence sur le droit à l'indemnité de licenciement dès lors que le contrat de travail reste soumis à la législation luxembourgeoise. L'employeur doit s'assurer que la relation de travail ne relève pas d'une législation étrangère, notamment en cas de télétravail majoritaire hors du Luxembourg, afin d'éviter tout risque de conflit de lois.

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.