Un salarié public a-t-il droit à une indemnité de fin de carrière ?

Réponse courte

Non, il n'existe en droit luxembourgeois **aucune indemnité de fin de carrière** légale et généralisée, ni pour les salariés des employeurs publics ni pour les autres. Le départ à la retraite d'un salarié n'ouvre, en tant que tel, droit à aucune indemnité légale spécifique.

Le salarié sous contrat de travail peut en revanche percevoir l'**indemnité de départ** de l'article L.124-7 du Code du travail, mais uniquement en cas de **licenciement avec préavis** après une ancienneté continue d'au moins **5 ans** : elle varie de 1 à 12 mois de salaire selon l'ancienneté. Une convention collective ou le contrat peuvent par ailleurs prévoir des avantages de départ plus favorables.

Chez les **fonctionnaires de l'État**, la fin de carrière est régie par le statut : il ne prévoit pas d'indemnité de fin de carrière généralisée, mais le congé annuel non encore pris au moment de la cessation peut donner lieu à indemnisation dans le cadre de l'article 28-2 de la loi modifiée du 16 avril 1979.

Définition

L'expression **indemnité de fin de carrière** désigne, dans le langage courant, une somme versée lors de la cessation définitive des fonctions. Elle ne correspond à aucun dispositif légal luxembourgeois : les seuls droits certains sont l'**indemnité de départ** en cas de licenciement (Code du travail) et les avantages éventuellement prévus par une **convention collective**, le contrat ou le statut applicable.

Questions fréquentes

L'indemnité de départ se cumule-t-elle avec la préretraite ?

Non : le salarié ayant obtenu l'indemnité de préretraite ne peut pas cumuler celle-ci avec l'indemnité de départ de l'article L.124-7. Le paiement de l'indemnité de départ intervient au moment où le salarié quitte effectivement le travail.

Le départ à la retraite ouvre-t-il droit à une indemnité légale au Luxembourg ?

Non : il n'existe aucune indemnité de fin de carrière légale et généralisée, ni pour les salariés des employeurs publics ni pour les autres. Seuls une convention collective, le contrat ou le statut applicable peuvent prévoir des avantages de départ.

Quel montant d'indemnité de départ selon l'ancienneté ?

Le minimum légal progresse par paliers : 1 mois de salaire dès 5 ans d'ancienneté, 2 mois dès 10 ans, 3 mois dès 15 ans, 6 mois dès 20 ans, 9 mois dès 25 ans et 12 mois dès 30 ans, calculés sur les salaires bruts des 12 derniers mois.

Quelles conditions pour percevoir l'indemnité de départ du Code du travail ?

Un licenciement avec préavis par l'employeur, hors motif grave imputable au salarié, après une ancienneté continue d'au moins 5 ans (article L.124-7). Un départ volontaire ou à la retraite n'ouvre aucun droit légal, sauf disposition conventionnelle plus favorable.

Un fonctionnaire de l'État perçoit-il une indemnité en fin de carrière ?

Non, le statut ne prévoit pas d'indemnité de fin de carrière généralisée. Le congé annuel non encore pris au moment de la cessation des fonctions peut toutefois donner lieu à indemnisation dans le cadre de l'article 28-2 de la loi modifiée du 16 avril 1979.

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

Un petit employeur peut-il remplacer l'indemnité de départ par autre chose ?

Oui : l'employeur occupant moins de 20 salariés peut opter, dans la lettre de licenciement, pour une prolongation des délais de préavis au lieu du versement de l'indemnité de départ (article L.124-7).

Conditions d’exercice

L'indemnité de départ du Code du travail n'est pas liée à la retraite : elle suppose un licenciement avec préavis et une ancienneté minimale.

Condition (art. L.124-7)	Règle
Nature de la rupture	Licenciement avec préavis par l'employeur (hors motif grave imputable au salarié)
Ancienneté requise	Au moins 5 années de service continues
Exclusion	Le salarié ayant obtenu l'indemnité de préretraite ne peut cumuler avec l'indemnité de départ
Départ volontaire ou retraite	Aucune indemnité de départ légale (sauf disposition conventionnelle plus favorable)

Modalités pratiques

Le montant minimal de l'indemnité de départ progresse par paliers d'ancienneté et se calcule sur les salaires bruts des 12 derniers mois précédant la notification du licenciement.

Ancienneté continue	Indemnité minimale
5 ans au moins	1 mois de salaire
10 ans au moins	2 mois de salaire
15 ans au moins	3 mois de salaire
20 ans au moins	6 mois de salaire
25 ans au moins	9 mois de salaire
30 ans au moins	12 mois de salaire

L'employeur occupant moins de **20 salariés** peut opter, dans la lettre de licenciement, pour une prolongation des délais de préavis au lieu du versement de l'indemnité. Le paiement intervient au moment où le salarié quitte effectivement le travail.

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

Pratiques et recommandations

Distinguer systématiquement le régime du salarié sous contrat de travail de celui des agents statutaires, les droits de fin de carrière n'ayant pas la même source juridique.

Vérifier la convention collective ou les usages internes applicables, qui peuvent prévoir des avantages de départ au-delà du minimum légal.

Calculer l'ancienneté continue avec précision, l'indemnité de départ étant appréciée à la date d'expiration du préavis.

Documenter les éléments de salaire retenus pour le calcul, celui-ci reposant sur les salaires bruts effectivement versés au cours des 12 derniers mois.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.124-7	Indemnité de départ : conditions, barème, calcul et paiement
Art. L.124-3	Délais de préavis en cas de licenciement
Loi modifiée du 16 avril 1979, art. 28-2	Congé annuel des fonctionnaires de l'État, indemnisation du congé non pris à la cessation
CCT des salariés de l'État	Avantages conventionnels éventuels des salariés de l'État

Ne jamais promettre une indemnité de fin de carrière sans base écrite : seuls le licenciement avec préavis, une convention ou le contrat peuvent en fonder une. En cas de départ à la retraite, vérifier uniquement les droits conventionnels et le solde de congés.

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.