

Quelles indemnités de départ pour un chauffeur licencié selon son ancienneté ?

Réponse courte

Un chauffeur licencié dans le secteur du transport a droit à une **indemnité de départ** calculée selon son ancienneté de service continu, conformément à l'art. L.124-7 du Code du travail. Cette indemnité va de **1 mois de salaire** après 5 ans d'ancienneté à **12 mois de salaire** après 30 ans.

Elle s'ajoute au préavis de l'employeur prévu par l'art. L.124-3 et repris par l'art. 4.1 de la CCT Transports et Logistique. L'indemnité est calculée sur la base des **salaires bruts des 12 derniers mois**, primes courantes incluses mais heures supplémentaires et gratifications exclues.

Définition

L'**indemnité de départ** est une compensation financière légale due au salarié licencié sans faute grave après une ancienneté minimale de 5 ans.

Elle constitue un droit distinct du préavis et de l'éventuelle indemnisation pour **licenciement abusif**. Dans le secteur du transport, les grilles salariales de la CCT (art. 32) servent de base au calcul.

Questions fréquentes

À partir de quelle ancienneté l'indemnité de départ est-elle due ?

L'indemnité de départ est due à partir de 5 ans d'ancienneté de service continu en cas de licenciement sans faute grave (art. L.124-7 du Code du travail). En dessous de ce seuil, le salarié n'a pas droit à l'indemnité, sauf disposition contractuelle plus favorable.

Les primes de nuit et ADR comptent-elles dans le calcul de l'indemnité ?

Oui, si elles constituent des suppléments courants versés régulièrement. Les primes de nuit (+15 %), majorations dimanche (+70 %) et primes ADR (50 €) entrent dans la base de calcul de l'indemnité dès lors qu'elles sont régulièrement perçues sur les 12 derniers mois.

L'indemnité de départ est-elle due en cas de licenciement pour faute grave ?

Non. Le licenciement pour faute grave (art. L.124-10 du Code du travail) exclut l'indemnité de départ. Le salarié peut toutefois contester la qualification devant le tribunal du travail et demander une indemnisation complémentaire pour licenciement abusif (art. L.124-12).

L'indemnité de départ se cumule-t-elle avec le préavis dans le transport ?

Oui. L'indemnité de départ s'ajoute au préavis (2, 4 ou 6 mois selon l'ancienneté). Les entreprises de moins de 20 salariés peuvent toutefois opter pour une prolongation du préavis à la place du versement de l'indemnité, conformément à l'article L.124-7.

Quelles indemnités de départ pour un chauffeur licencié selon son ancienneté au Luxembourg ?

Selon l'article L.124-7 du Code du travail, l'indemnité va de 1 mois de salaire après 5 ans d'ancienneté à 12 mois après 30 ans (1 mois à 5 ans, 2 à 10 ans, 3 à 15 ans, 6 à 20 ans, 9 à 25 ans, 12 à 30 ans). Elle s'ajoute au préavis.

Sur quelle base calcule-t-on l'indemnité de départ d'un chauffeur ?

L'indemnité est calculée sur la base des salaires bruts des 12 derniers mois précédant la notification du licenciement. Sont incluses les primes courantes et indemnités de maladie. Sont exclues les heures supplémentaires, gratifications et indemnités de frais.

Conditions d'exercice

L'indemnité de départ est due sous certaines conditions cumulatives et varie selon l'ancienneté du chauffeur.

Condition	Détail
Type de contrat	CDI uniquement
Motif du licenciement	Licenciement sans faute grave (art. L.124-7)
Ancienneté minimale	5 ans de service continu
5 ans d'ancienneté	1 mois de salaire
10 ans d'ancienneté	2 mois de salaire
15 ans d'ancienneté	3 mois de salaire
20 ans d'ancienneté	6 mois de salaire
25 ans d'ancienneté	9 mois de salaire
30 ans d'ancienneté	12 mois de salaire

Modalités pratiques

Le calcul et le versement de l'indemnité obéissent à des règles précises fixées par le Code du travail.

Point pratique	Détail
Base de calcul	Salaires bruts des 12 derniers mois précédant la notification
Éléments inclus	Indemnités de maladie, primes et suppléments courants
Éléments exclus	Heures supplémentaires, gratifications, indemnités de frais
Moment du versement	Au moment où le salarié quitte effectivement le travail
Entreprise < 20 salariés	Option entre indemnité de départ ou prolongation du préavis
Cumul avec préavis	L'indemnité de départ s'ajoute au préavis (2, 4 ou 6 mois)

Pratiques et recommandations

Vérifier l'ancienneté exacte du chauffeur à la date d'expiration du préavis, car c'est cette date qui détermine le seuil applicable pour l'indemnité de départ.

Inclure dans la base de calcul les primes de nuit (+15 %), les majorations du dimanche (+70 %) et les primes ADR (50 €) si elles constituent des suppléments courants versés régulièrement au chauffeur.

Distinguer l'indemnité de départ de l'éventuelle indemnisation pour licenciement abusif prévue à l'art. [L.124-12](#), conformément aux règles générales de [rupture du contrat de travail](#), les deux pouvant se cumuler en cas de contestation devant le tribunal du travail.

Anticiper le coût total de la rupture en additionnant le préavis, l'indemnité de départ et le solde de tout compte (conгés non pris, frais de route impayés).

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.124-7 du Code du travail	Indemnité de départ — barème et calcul
Art. L.124-3 du Code du travail	Délais de préavis en cas de licenciement
Art. 4.1 de la CCT Transports et Logistique	Délais de résiliation dans le secteur
Art. 32 de la CCT Transports et Logistique	Barèmes salariaux servant de base au calcul
Art. L.124-12 du Code du travail	Indemnisation complémentaire pour licenciement abusif

L'indemnité de départ est un droit légal minimal. Un chauffeur ayant 25 ans d'ancienneté perçoit au minimum 9 mois de salaire brut, en plus de ses 6 mois de préavis. L'entreprise de moins de 20 salariés peut opter pour une prolongation du préavis à la place de l'indemnité.

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.