Le treizième mois est-il obligatoire au Luxembourg ?

Réponse courte

Non, le treizième mois **n'est pas obligatoire** au Luxembourg de façon générale. Aucune disposition légale n'impose son versement à tous les salariés.

L'obligation de verser un treizième mois peut toutefois découler d'une **convention collective**, d'un **accord d'entreprise**, d'une **clause du contrat de travail** ou d'un **usage d'entreprise** répondant aux critères de constance, généralité et fixité.

En l'absence de telles dispositions, l'employeur n'est pas tenu de verser un treizième mois. Si l'une de ces sources le prévoit, le versement devient **obligatoire** selon les modalités définies.

Définition

Le treizième mois est une **gratification annuelle**, distincte du salaire de base, versée par l'employeur à certains salariés. Il s'agit d'un avantage pécuniaire généralement accordé en fin d'année civile, dont le montant correspond souvent à un mois de salaire, mais peut varier selon les dispositions applicables.

Cette gratification vise à récompenser la **fidélité** ou l'**ancienneté** du salarié, et son octroi dépend des accords collectifs, des contrats individuels ou des usages d'entreprise.

Questions fréquentes

Comment est calculé le treizième mois quand il est dû ?

Le calcul du treizième mois dépend des stipulations applicables qui précisent généralement le montant, la période de référence et les conditions d'ancienneté. À défaut de précision, la jurisprudence considère qu'il doit être calculé au prorata temporis pour les salariés n'ayant pas travaillé toute l'année.

Dans quels cas l'employeur doit-il verser un treizième mois ?

L'employeur doit verser un treizième mois si cela est prévu par une convention collective applicable, un accord d'entreprise, une clause expresse du contrat de travail individuel, ou un usage d'entreprise répondant aux critères de constance, généralité et fixité reconnus par la jurisprudence.

Le treizième mois est-il obligatoire au Luxembourg ?

Non, le treizième mois n'est pas obligatoire au Luxembourg de façon générale. Aucune disposition légale n'impose son versement à tous les salariés. L'obligation peut toutefois découler d'une convention collective, d'un accord d'entreprise, d'une clause du contrat de travail ou d'un usage d'entreprise.

Un usage d'entreprise peut-il rendre le treizième mois obligatoire ?

Oui, l'octroi régulier et non équivoque du treizième mois pendant plusieurs années peut faire naître un usage d'entreprise obligatoire, sous réserve des conditions de constance, généralité et fixité. L'employeur sera alors tenu de poursuivre ce versement, sauf dénonciation régulière de l'usage selon la procédure jurisprudentielle.

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

Conditions d’exercice

Au Luxembourg, le versement du treizième mois n'est pas une **obligation légale générale**. Aucune disposition du Code du travail n'impose ce paiement à l'ensemble des salariés.

L'obligation de verser un treizième mois peut résulter de :

- Une **convention collective de travail** applicable à l'entreprise ou au secteur (articles L.162-1 et suivants du Code du travail)
- Un **accord d'entreprise**
- Une **clause expresse** du contrat de travail individuel (article L.121-1 du Code du travail)
- Un **usage d'entreprise**, sous réserve des conditions de constance, généralité et fixité reconnues par la jurisprudence

En l'absence de telles dispositions, l'employeur n'est pas tenu de verser un treizième mois.

Modalités pratiques

Lorsque le treizième mois est prévu, ses modalités de calcul et de versement doivent être conformes aux stipulations applicables.

Éléments généralement précisés :

- Le **montant** ou la base de calcul
- La **période de référence**
- Les conditions d'**ancienneté** ou de **présence**
- Les modalités de **proratisation** en cas d'entrée ou de sortie en cours d'année

À défaut de précision, la jurisprudence considère que le treizième mois doit être calculé au **prorata temporis** pour les salariés n'ayant pas travaillé toute l'année.

Le versement intervient le plus souvent en **décembre**, mais une autre échéance peut être convenue. L'employeur doit assurer la **traçabilité** des versements et respecter l'**égalité de traitement** entre salariés placés dans une situation comparable.

Pratiques et recommandations

Dans de nombreux secteurs (banque, assurance, industrie), le treizième mois est prévu par convention collective. Il est recommandé aux employeurs de **vérifier l'existence** d'une convention collective ou d'un accord d'entreprise applicable avant toute décision.

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

En l'absence de texte, l'octroi régulier et non équivoque du treizième mois pendant plusieurs années peut faire naître un **usage d'entreprise**, engageant l'employeur à poursuivre ce versement, sauf dénonciation régulière de l'usage selon la procédure jurisprudentielle.

Toute modification ou suppression du treizième mois doit respecter :

- Les règles relatives à la **modification du contrat de travail** (article L.121-7 du Code du travail)
- La procédure de **dénonciation des usages**
- Une **information écrite et traçable** auprès des salariés concernés

Cadre juridique

Code du travail luxembourgeois :

- Article L.121-1 : Contrat de travail et clauses contractuelles
- Article L.121-7 : Modification en défaveur du salarié d'une clause essentielle du contrat de travail
- Articles L.162-1 et suivants : Conventions collectives de travail

Jurisprudence nationale : reconnaissance de la force obligatoire des usages d'entreprise en matière de treizième mois, sous réserve des conditions de constance, généralité et fixité. Compétence des juridictions du travail pour les litiges relatifs au paiement du treizième mois.

Il est fortement conseillé de **formaliser par écrit** toute décision relative à l'octroi, la modification ou la suppression du treizième mois, et de conserver la **traçabilité** des communications, afin de prévenir tout contentieux lié à l'existence d'un usage ou d'un engagement implicite.

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.