Le treizième mois peut-il être payé de manière fractionnée ?

Réponse courte

Le treizième mois peut être payé de manière **fractionnée** au Luxembourg uniquement si cette modalité est **expressément prévue par écrit** dans le contrat de travail, la convention collective, le règlement interne ou résulte d'un **usage constant** et accepté par les salariés.

À défaut de disposition spécifique ou d'usage établi, le paiement s'effectue en **une seule fois**, généralement en décembre. Le fractionnement doit garantir que le **montant total** versé sur l'année corresponde intégralement à la gratification due, sans réduction. Toute modification du mode de paiement nécessite l'**accord écrit** du salarié.

Définition

Le **treizième mois** est une gratification pécuniaire versée par l'employeur au salarié, généralement en fin d'année, en complément du salaire de base. Il ne constitue pas une **obligation légale générale** au Luxembourg, mais peut résulter d'une stipulation contractuelle, d'un usage d'entreprise ou d'une convention collective.

Le treizième mois se distingue des primes exceptionnelles ou des gratifications discrétionnaires par son caractère **régulier** et **prévisible**, dès lors qu'il est prévu par un texte, un engagement de l'employeur ou un usage constant.

Questions fréquentes

Comment peut être organisé le fractionnement du treizième mois ?

Le fractionnement peut être organisé de différentes manières : versement mensuel (1/12 chaque mois), trimestriel (1/4 chaque trimestre) ou semestriel (1/2 tous les six mois). Les modalités doivent être clairement définies dans le contrat ou la convention collective, et le bulletin de salaire doit mentionner distinctement la part afférente au treizième mois.

L'employeur peut-il modifier unilatéralement le mode de paiement du treizième mois ?

Non, l'employeur ne peut pas modifier unilatéralement le mode de paiement du treizième mois sans l'accord du salarié ou sans base conventionnelle. Toute modification sans accord écrit du salarié est susceptible d'être contestée et doit respecter le principe d'égalité de traitement et l'interdiction de modification unilatérale défavorable.

Le treizième mois peut-il être payé en plusieurs fois au Luxembourg ?

Oui, le treizième mois peut être payé de manière fractionnée au Luxembourg, mais uniquement si cette modalité est expressément prévue par écrit dans le contrat de travail, la convention collective, le règlement interne ou résulte d'un usage constant accepté par les salariés. À défaut, le paiement s'effectue en une seule fois, généralement en décembre.

Quelles sont les conditions pour fractionner le paiement du treizième mois ?

Le fractionnement du treizième mois nécessite soit une clause contractuelle expresse, soit un usage constant dans l'entreprise, soit une disposition conventionnelle applicable. Toute modification du mode de paiement doit faire l'objet de l'accord écrit du salarié et garantir que le montant total versé sur l'année corresponde intégralement à la gratification due.

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

Conditions d’exercice

Le versement du treizième mois suppose l'existence :

- D'une **clause contractuelle**
- D'un **usage constant** dans l'entreprise
- D'une **disposition conventionnelle** applicable

Les modalités de paiement, y compris la possibilité de fractionnement, dépendent exclusivement des termes de l'accord, de la convention collective ou de l'usage en vigueur.

À défaut de précision écrite ou d'usage établi, le paiement s'effectue en **une seule fois**, généralement en décembre. Le fractionnement n'est licite que s'il est :

- **Expressément prévu** par écrit
- Ou s'il résulte d'un **usage constant**, non équivoque et accepté par les salariés

Modalités pratiques

Lorsque le fractionnement du treizième mois est autorisé, il doit être **clairement défini** dans le contrat de travail, le règlement interne ou la convention collective applicable.

Le fractionnement peut consister en un versement :

- **Mensuel** (1/12 chaque mois)
- **Trimestriel** (1/4 chaque trimestre)
- **Semestriel** (1/2 tous les six mois)

L'employeur doit :

- **Informer individuellement** chaque salarié des modalités retenues
- S'assurer que le **bulletin de salaire** mentionne distinctement la part afférente au treizième mois
- Garantir que le **montant total** versé sur l'année corresponde intégralement à la gratification due

Toute modification unilatérale du mode de paiement sans l'accord du salarié ou sans base conventionnelle est susceptible d'être contestée.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de **formaliser par écrit** toute modalité de fractionnement du treizième mois afin d'éviter tout litige ultérieur.

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

L'employeur doit veiller à :

- La **transparence** et la **traçabilité** des versements
- Le calcul du **prorata** en cas de départ en cours d'année
- Le respect du **montant global** dû au salarié

En l'absence de disposition spécifique, le paiement en **une seule fois** demeure la règle. Les pratiques divergentes doivent être justifiées par un accord collectif ou un avenant individuel.

Le fractionnement ne doit pas avoir pour effet de **réduire** le montant global dû au salarié, conformément au principe d'égalité de traitement et à l'interdiction de modification unilatérale défavorable.

Cadre juridique

Code du travail luxembourgeois :

- **Article** L.121-1 : régime général du contrat de travail
- **Article** L.121-7 : modification en défaveur du salarié d'une clause essentielle du contrat de travail
- **Article** L.221-1 : paiement du salaire et de ses accessoires
- **Article** L.125-7 : décompte exact et détaillé du salaire remis chaque mois au salarié

Jurisprudence nationale sur la reconnaissance du treizième mois et du fractionnement en cas d'usage constant, non équivoque et favorable au salarié

Conventions collectives sectorielles pouvant imposer des modalités spécifiques de versement

Vérifiez systématiquement la conformité du fractionnement du treizième mois avec les accords collectifs applicables et recueillez l'**accord écrit** du salarié en cas de modification des modalités de paiement. Assurez-vous que la traçabilité et l'égalité de traitement soient respectées pour éviter tout risque de contentieux.

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.