Quel est le délai de prescription des créances salariales ?

Réponse courte

Le délai de prescription des créances salariales au Luxembourg est de **trois ans** à compter du jour où la créance devient exigible, c'est-à-dire dès que le salarié peut en réclamer le paiement. Ce délai s'applique à toutes les sommes dues au titre du contrat de travail, sauf exceptions prévues par la loi.

La prescription peut être **interrompue** par une action en justice, une reconnaissance écrite de la dette par l'employeur ou, sous conditions, par l'envoi d'une lettre recommandée suivie d'une action judiciaire. Après interruption, un nouveau délai de trois ans recommence à courir. Toute réclamation introduite après l'expiration du délai est **irrecevable**.

Définition

La **prescription des créances salariales** désigne le délai légal au terme duquel un salarié ne peut plus valablement réclamer en justice le paiement de sommes dues au titre de la relation de travail.

Sont concernées :

- Les **salaires**
- Les **primes**
- Les **indemnités**
- Les **accessoires de rémunération**

Ce délai s'applique à toutes les créances résultant du contrat de travail, qu'elles soient principales ou accessoires, à l'exception des créances expressément soumises à un autre régime par la loi.

Questions fréquentes

Comment peut-on interrompre la prescription des créances salariales ?

La prescription peut être interrompue par une action en justice (même en référé), une reconnaissance écrite de la dette par l'employeur, ou l'envoi d'une lettre recommandée avec accusé de réception réclamant le paiement si elle est suivie d'une action judiciaire. Après interruption, un nouveau délai de trois ans recommence à courir.

La prescription court-elle pendant que le contrat de travail est en cours ?

Oui, la prescription triennale court également pendant la relation de travail. Un salarié ne peut donc pas attendre la fin de son contrat pour réclamer des sommes dues depuis plus de trois ans, sauf cas de force majeure dûment reconnu.

Que se passe-t-il si un salarié réclame ses créances après l'expiration du délai de prescription ?

Toute réclamation introduite après l'expiration du délai de trois ans est irrecevable, même si la créance n'a jamais été contestée et même en cas d'ignorance du salarié. La prescription s'applique strictement selon l'article 2277 du Code civil luxembourgeois.

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

Quel est le délai de prescription pour réclamer des salaires impayés au Luxembourg ?

Le délai de prescription des créances salariales au Luxembourg est de trois ans à compter du jour où la créance devient exigible, c'est-à-dire dès que le salarié peut en réclamer le paiement. Ce délai s'applique à tous les salaires, primes, indemnités et accessoires de rémunération.

Conditions d’exercice

Le délai de prescription est fixé à **trois ans** à compter du jour où la créance est **exigible** (article 2277 du Code civil).

Point de départ :

- La créance devient exigible dès que le salarié peut en réclamer le paiement
- Généralement à la date prévue pour le versement du salaire
- Ou à la date de l'événement générateur (heures supplémentaires, prime)

La prescription s'applique :

- Indépendamment de la cause de la créance
- Qu'elle résulte d'un contrat, convention collective ou usage

Modalités pratiques

Interruption de la prescription :

- Toute **action en justice**, même en référé
- **Reconnaissance écrite** de la dette par l'employeur
- **Lettre recommandée** avec accusé de réception réclamant le paiement (si suivie d'action judiciaire)

Effet de l'interruption :

- Un nouveau délai de **trois ans** recommence à courir
- À compter de l'acte interruptif

Particularités :

- La prescription court également **pendant** la relation de travail
- Sauf empêchement par cas de **force majeure** dûment reconnu

À l'expiration du délai :

- Toute action du salarié est **irrecevable**
- Même si la créance n'a jamais été contestée

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

Pratiques et recommandations

Pour les employeurs :

- **Conserver** tous les documents relatifs à la rémunération :
  - Fiches de paie
  - Contrats et avenants
  - Relevés d'heures
  - Pendant au moins **cinq ans**
- **Répondre rapidement** à toute réclamation salariale
- Éviter une interruption du délai

Pour les salariés :

- **Informer** du délai de prescription applicable
- **Formuler** les réclamations dans les meilleurs délais
- **Formaliser** toute contestation par écrit

En cas de litige :

- **Documenter** toute reconnaissance de dette
- Dater et faire signer
- Sécuriser la preuve de l'interruption

Cadre juridique

- **Article 2277 du Code civil luxembourgeois** : prescription triennale pour toutes les actions relatives au paiement des salaires
- **Code du travail luxembourgeois** : accessoires de rémunération et indemnités
- **Articles 2242 et suivants du Code civil** : règles d'interruption et de suspension de la prescription
- **Jurisprudence nationale** : application à toutes les sommes dues en exécution du contrat de travail

La prescription triennale s'applique **strictement** : toute réclamation introduite après l'expiration du délai est irrecevable, même en cas d'ignorance du salarié. Il est donc essentiel de sensibiliser les parties à la nécessité d'agir rapidement en cas de litige salarial.

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.