Un salarié peut-il réclamer le paiement d'une prime non versée plusieurs années auparavant au Luxembourg ?

Réponse courte

Oui, un **salarié** peut réclamer une **prime non versée** dans un délai de **prescription de 3 ans** à compter de la date d'exigibilité, conformément aux **articles L.221-2 du Code du travail** et **2277 du Code civil**. Au-delà de ce délai, l'action est prescrite et la demande devient irrecevable.

La réclamation doit être formulée par **écrit** avec les justificatifs appropriés, avant saisine éventuelle du **tribunal du travail**.

Définition

Une **prime** est un élément accessoire de la **rémunération**, qui peut résulter du **contrat de travail**, d'une **convention collective**, d'un **usage constant** de l'entreprise, ou d'une décision unilatérale de l'employeur.

La réclamation d'une **prime non versée** est l'action en paiement d'une rémunération de toute nature due au salarié mais non versée à la date d'exigibilité.

Questions fréquentes

Comment peut-on interrompre la prescription de 3 ans ?

La prescription peut être interrompue par : une citation en justice devant le tribunal du travail, un commandement d'huissier, ou une saisie signifiés à l'employeur. Selon l'article 2246 du Code civil, même une citation devant un juge incompétent interrompt la prescription et fait courir un nouveau délai de 3 ans.

Comment un salarié doit-il procéder pour réclamer une prime non versée ?

La réclamation doit être formulée par écrit à l'employeur en précisant la prime concernée, la période et les motifs de la demande. Elle doit être accompagnée de preuves comme le contrat de travail ou les bulletins de salaire. En cas de refus, le salarié peut saisir le tribunal du travail dans les 3 ans.

Que se passe-t-il si le délai de 3 ans est dépassé pour réclamer une prime ?

Si le délai de prescription de 3 ans est dépassé, le salarié perd définitivement son droit de réclamer la prime non versée. La demande sera déclarée irrecevable par les tribunaux, même si la prime était effectivement due.

Quel est le délai de prescription pour réclamer une prime non versée au Luxembourg ?

Un salarié dispose d'un délai de prescription de 3 ans à compter de la date d'exigibilité de la prime pour la réclamer, conformément à l'article 2277 du Code civil et l'article L.221-1 du Code du travail. Au-delà de ce délai, la demande devient irrecevable.

Quelle est la différence entre action au fond et référé pour réclamer une prime ?

Le président du tribunal du travail n'est compétent en référé que s'il n'y a pas de 'contestations sérieuses' de l'employeur. En cas de contestations sérieuses (absence de contrat écrit, contestation de l'existence de la relation de travail), il faut agir directement au fond devant le tribunal du travail.

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

Quelles preuves le salarié doit-il fournir pour réclamer une prime non versée ?

Le salarié doit apporter la preuve de l'existence de la prime (contrat de travail, convention collective, usage d'entreprise ou décision unilatérale) et de son non-paiement. La charge de la preuve incombe entièrement au salarié, d'où l'importance de conserver tous les documents de rémunération.

Conditions d’exercice

La réclamation d'une **prime non versée** est soumise à une **prescription triennale** selon :

- **Article L.221-2 du Code du travail** : "l'action en paiement des rémunérations de toute nature dues au salarié se prescrit par trois ans conformément à l'article 2277 du Code civil"
- **Article 2277 du Code civil** : "Se prescrivent par trois ans les actions en paiement des rémunérations de toute nature dues au salarié"

La prescription court à compter de l'**exigibilité** de la créance. La **charge de la preuve** incombe au **salarié**.

Modalités pratiques

Étape 1 - Réclamation amiable :

- **Mise en demeure écrite** à l'employeur avec accusé de réception
- Préciser la **prime réclamée**, la **période concernée**, et le **fondement juridique**
- Fixer un **délai raisonnable** de paiement (8 à 15 jours)
- Joindre les **justificatifs** (contrat, bulletins de salaire, convention collective)

Étape 2 - Action judiciaire si nécessaire :

- **Saisine du tribunal du travail** par requête dans les 3 ans
- Choisir entre **action au fond** ou **référé** selon les circonstances
- Le **président du tribunal du travail** n'est compétent en référé que s'il n'y a pas de "contestations sérieuses"

Pratiques et recommandations

- **Conservez** systématiquement les documents de rémunération et justificatifs
- **Réagissez rapidement** aux omissions pour éviter la prescription
- **Documentez** soigneusement tous les échanges avec l'employeur
- **Interrompez la prescription** par une action judiciaire si nécessaire
- En cas de contestations sérieuses, privilégiez l'action au fond plutôt que le référé

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

Cadre juridique

- **Code du travail luxembourgeois** :
  - Article L.221-1 : définition de la **rémunération**
  - Article L.221-2 : **prescription triennale** des actions en paiement
- **Code civil luxembourgeois** :
  - Article 2277 : prescription des rémunérations
  - Article 2244 et 2246 : **interruption** de la prescription par action judiciaire
- **Sources officielles** :
  - Inspection du travail et des mines - Questions/réponses sur la prescription
  - Jurisprudence luxembourgeoise sur la prescription des créances salariales

Le délai de **prescription de 3 ans** est d'ordre public et prive définitivement le **salarié** de son droit à réclamation. La prescription peut être **interrompue** par une citation en justice, un commandement, ou une saisie. Assurez une **traçabilité rigoureuse** des échanges et conservez tous les justificatifs.

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.

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