Le salarié bénéficie-t-il d'un privilège en cas de faillite de l'employeur au Luxembourg ?

Réponse courte

Oui, le salarié bénéficie d'un **privilège légal absolu** en cas de faillite de l'employeur au Luxembourg. Les créances salariales relatives aux 6 derniers mois de travail effectif bénéficient d'une priorité de paiement avant toute autre créance privilégiée, y compris celles du Trésor.

En cas d'insuffisance d'actif, le **Fonds pour l'emploi** garantit le paiement des créances superprivilégiées jusqu'à **6 fois le SSM non qualifié**, soit 16 627,98 € (6 x 2 771,33 €). Le salarié doit déclarer sa créance au tribunal d'arrondissement dans un délai maximum de 20 jours après le jugement déclaratif de faillite.

Définition

Le **privilège salarié** est un droit de priorité légal accordé aux salariés pour le paiement de leurs créances salariales en cas de faillite ou d'insolvabilité de l'employeur. Ce privilège s'applique aux créances du contrat de travail : salaires impayés, indemnités de congé payé, indemnités de préavis, indemnités de licenciement, et tous accessoires de rémunération nés avant le jugement déclaratif de faillite. Il vise à protéger les salariés contre les conséquences financières de l'insolvabilité patronale en leur garantissant une priorité absolue sur l'actif de l'entreprise faillie.

Questions fréquentes

Comment et dans quel délai déclarer ses créances salariales en cas de faillite au Luxembourg ?

Le salarié doit déclarer sa créance au greffe du tribunal d'arrondissement (Luxembourg ou Diekirch) dans un délai maximum de 20 jours à compter du jugement déclaratif de faillite, en fournissant les justificatifs : contrat de travail, fiches de salaire des arriérés réclamés ou les 3 dernières, décompte détaillé des sommes dues, relevé bancaire. Le respect de ce délai est crucial car tout retard peut compromettre le rang de priorité.

Comment obtenir une avance sur les créances salariales en cas de faillite au Luxembourg ?

Le salarié peut demander une avance à l'ADEM sans attendre la vérification du curateur, à condition que sa créance représente plus de la moitié du salaire mensuel (calculé sur la moyenne des 3 derniers mois précédant la faillite). Il doit fournir à l'ADEM une copie de sa déclaration de créance déposée au tribunal avec cachet du greffe, plus tous les justificatifs requis. Cette avance permet de percevoir au moins une partie des montants dus rapidement.

Qu'est-ce que le privilège des salariés en cas de faillite de l'employeur au Luxembourg ?

Le privilège des salariés est un droit de priorité légal qui permet aux salariés d'être payés en priorité pour leurs créances salariales (salaires, indemnités de congé, préavis, licenciement) en cas de faillite ou d'insolvabilité de leur employeur, avant les autres créanciers.

Que se passe-t-il si l'actif de l'entreprise en faillite est insuffisant pour payer les salariés au Luxembourg ?

En cas d'insuffisance de l'actif dans les 10 jours suivant le jugement déclaratif de faillite, le Fonds pour l'emploi (ADEM) intervient pour garantir le paiement des créances salariales super-privilégiées, dans la limite de 6 fois le salaire social minimum par salarié (soit environ 15.829€ en 2025), après vérification par le curateur. Le Fonds est ensuite subrogé dans les droits du salarié selon l'article L.126-1(8) du Code du travail.

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

Quelles créances salariales sont couvertes par le privilège en cas de faillite au Luxembourg ?

Le privilège couvre les créances privilégiées des 6 derniers mois de travail effectivement travaillés : salaires impayés, indemnités de congé payé, heures supplémentaires, ainsi que les créances d'indemnités résultant de la rupture du contrat (indemnités de licenciement, de préavis, de départ). Les créances au-delà de 6 mois deviennent chirographaires. Les créances super-privilégiées sont garanties par le Fonds pour l'emploi jusqu'à 6 fois le salaire social minimum.

Quelles sont les indemnités spécifiques versées en cas de faillite de l'employeur au Luxembourg ?

En plus des arriérés de salaires, le salarié reçoit des indemnités spécifiques : une indemnité correspondant à 50% du préavis auquel il aurait eu droit selon l'article L.124-3 du Code du travail, les indemnités de congés non pris, et éventuellement l'indemnité de licenciement si les conditions d'ancienneté sont remplies. Le montant total ne peut excéder ce qui aurait été dû en cas de licenciement avec préavis.

Conditions d’exercice

Les conditions d'exercice du privilège salarié sont les suivantes :

Catégorie	Critère	Détail
Créances privilégiées	Période couverte	6 derniers mois de travail effectivement travaillés
	Types de créances	Salaires, primes, indemnités de congé, préavis, licenciement, accessoires
	Condition temporelle	Créances nées avant le jugement déclaratif de faillite
	Rang de priorité	Paiement avant toute autre créance privilégiée, y compris fiscales
Créances superprivilégiées	Garantie	Fonds pour l'emploi couvre jusqu'à 6× SSM non qualifié
	Plafond	6 × 2 771,33 € = **16 627,98 €** maximum garanti
	Bénéficiaires	Tous salariés, apprentis, résidents et non-résidents
Obligations procédurales	Délai	20 jours maximum après le jugement de faillite
	Justificatifs	Contrat de travail, fiches de salaire (12 derniers mois), décomptes détaillés
	Tribunal compétent	Tribunal d'arrondissement (Luxembourg ou Diekirch) ayant prononcé la faillite

Modalités pratiques

La procédure de déclaration et le traitement des créances se déroulent comme suit :

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

Étape	Détail
Délai de déclaration	20 jours maximum après publication du jugement au RESA (Registre de l'insolvabilité)
Lieu de dépôt	Greffe du tribunal d'arrondissement siégeant en matière commerciale
Formulaire	Déclaration de créance ou lettre rédigée par le salarié, le curateur ou un syndicat
Documents requis	Contrat de travail et avenants, fiches de salaire des 12 derniers mois, décompte détaillé, RIB complet, copie du jugement (si disponible)
Vérification	Par le curateur (éligibilité et montant), puis transmission à l'ADEM
Paiement	Post-vérification par le Fonds pour l'emploi ; possibilité d'avance si créance > 50 % du salaire mensuel moyen des 3 derniers mois

Pratiques et recommandations

Informer immédiatement tous les salariés dès le prononcé de la faillite de leurs droits et des délais impératifs. Anticiper la transmission des documents de paie au curateur et accompagner la constitution des dossiers de déclaration de créance.

Transmettre rapidement tous les documents au curateur (livres de paie, contrats) et conserver tous les justificatifs pour assurer la traçabilité. Sensibiliser les salariés à l'importance du respect du délai de 20 jours.

Réagir rapidement en tant que salarié : constituer un dossier complet avec tous les justificatifs requis, suivre la procédure avec le curateur désigné et demander conseil juridique en cas de doute. Surveiller les publications de faillite au RESA et déclarer toutes les créances éligibles (heures supplémentaires, congés, etc.).

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.126-1 du Code du travail	Garantie des créances du salarié en cas d'insolvabilité
Article L.125-1 du Code du travail	Cessation du contrat de travail en cas de faillite
Articles 2101, 2103, 2104 du Code civil	Privilèges généraux et rang des créances privilégiées
Article 2101(3) du Code civil	Plafond des créances salariales superprivilégiées
Article 545 et suivants du Code de commerce	Privilèges en matière de faillite et ordre de paiement
Loi modifiée du 25 juillet 2010	Garantie des créances salariales en cas d'insolvabilité
Directive européenne 2008/94/CE	Protection des travailleurs en cas d'insolvabilité

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

Le respect du délai de 20 jours est crucial car son dépassement entraîne la perte définitive du privilège et de la garantie du Fonds pour l'emploi. La période de 6 mois privilégiés correspond aux mois effectivement travaillés, non aux 6 mois calendaires précédant la faillite.

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.