Le salarié a-t-il droit à une indemnité compensatoire de préavis ?

Réponse courte

Oui, le salarié a droit à une **indemnité compensatoire de préavis** lorsque l'employeur le licencie avec préavis mais le **dispense d'effectuer** tout ou partie de cette période. Cette indemnité correspond à la **rémunération brute complète** que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé pendant le préavis non presté.

Le salarié **n'a pas droit** à cette indemnité en cas de **licenciement pour faute grave**, de **démission** (sauf accord écrit de l'employeur), ou de **résiliation d'un commun accord** (sauf si prévu dans l'accord). L'indemnité est **soumise aux cotisations sociales** et à l'impôt sur le revenu comme un salaire normal.

Définition

L'**indemnité compensatoire de préavis** est une somme versée au salarié lorsque l'employeur met fin au contrat de travail à durée indéterminée (CDI) et **dispense le salarié** d'exécuter tout ou partie du préavis légal ou conventionnel. Cette indemnité vise à **compenser la perte de rémunération** correspondant à la période de préavis non prestée.

Elle constitue un droit d'ordre public qui **protège le salarié** contre la perte brutale de revenus et lui permet de disposer du temps nécessaire pour rechercher un nouvel emploi tout en conservant sa rémunération. L'indemnité compensatoire se distingue juridiquement de l'**indemnité de départ** (versée après 5 ans d'ancienneté) et des éventuelles indemnités conventionnelles.

Questions fréquentes

Comment est calculée et versée l'indemnité compensatoire de préavis ?

L'indemnité correspond à la rémunération brute totale de la période non prestée, incluant salaire de base, avantages en nature, primes régulières et prorata du 13e mois. Elle doit être versée au plus tard à la date habituelle de paiement des salaires suivant la fin du contrat, en une seule fois avec le dernier bulletin de salaire.

Dans quels cas le salarié n'a-t-il pas droit à l'indemnité compensatoire de préavis ?

Le salarié n'a pas droit à cette indemnité en cas de licenciement pour faute grave, de démission (sauf accord écrit de l'employeur), de résiliation d'un commun accord (sauf si prévu dans l'accord), ou de rupture pendant la période d'essai avec respect du préavis réduit.

L'indemnité compensatoire de préavis est-elle soumise aux cotisations sociales et à l'impôt ?

Oui, contrairement à l'indemnité de départ qui est exonérée, l'indemnité compensatoire de préavis est soumise aux cotisations sociales (assurance maladie, pension, dépendance) et à l'impôt sur le revenu via la retenue à la source, comme un salaire normal.

Qu'est-ce que l'indemnité compensatoire de préavis au Luxembourg ?

L'indemnité compensatoire de préavis est une somme versée au salarié lorsque l'employeur le licencie avec préavis mais le dispense d'effectuer tout ou partie de cette période. Elle correspond à la rémunération brute complète que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé pendant le préavis non presté, incluant le salaire de base, les avantages en nature et les primes contractuelles régulières.

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

Conditions d’exercice

Le droit à l'indemnité compensatoire de préavis naît dans les situations suivantes :

Licenciement avec dispense de préavis : L'employeur licencie le salarié avec préavis mais le dispense d'effectuer tout ou partie de cette période. La dispense doit être **notifiée par écrit**, idéalement dans la lettre de licenciement ou par courrier séparé.

Exclusions : Aucune indemnité n'est due en cas de :	Condition	Détail
Condition 1	Licenciement pour faute grave (article L.124-10 du Code du travail)	
Condition 2	Démission du salarié, sauf accord exprès et écrit de l'employeur	
Condition 3	Résiliation d'un commun accord, sauf stipulation contraire dans l'accord	
Condition 4	Rupture pendant la période d'essai avec respect du préavis réduit	

Le salarié qui démissionne avec effet immédiat pour **faute grave de l'employeur** (reconnue par le tribunal) a droit à l'indemnité compensatoire de préavis correspondant à la durée légale applicable.

Modalités pratiques

Calcul de l'indemnité : Le montant correspond à la rémunération brute totale que le salarié aurait perçue pendant la période non prestée, incluant :	Étape	Détail
Étape 1	Le salaire de base mensuel	
avantages en nature	Les **avantages en nature** (voiture, logement, téléphone)	
primes contractuelles	Les **primes contractuelles** régulières	
13e mois	Le prorata du **13e mois** ou gratifications	
habituelle et constante	Toute composante **habituelle et constante** du salaire	

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

Versement : L'indemnité doit être versée :

- Au plus tard à la **date habituelle** de paiement des salaires suivant la fin du contrat
- En une seule fois avec le **dernier bulletin de salaire**
- Avec mention claire sur le bulletin : "Indemnité compensatoire de préavis"

Régime fiscal et social : L'indemnité est **soumise** aux :

- Cotisations sociales (assurance maladie, pension, dépendance)
- Impôt sur le revenu via la **retenue à la source**
- Contrairement à l'indemnité de départ qui est exonérée

Pratiques et recommandations

Documentation et traçabilité :

- **Notifier par écrit** la dispense de préavis avec précision de la période concernée
- Conserver une **preuve de remise** (récépissé, accusé de réception)
- Mentionner le montant de l'indemnité dans la **lettre de licenciement** ou document séparé
- Archiver tous les justificatifs pendant **10 ans minimum**

Calcul rigoureux :

- Établir une **fiche de calcul détaillée** reprenant toutes les composantes
- Vérifier la moyenne des **12 derniers mois** pour les éléments variables
- Inclure les avantages ayant un **caractère régulier et constant**
- Exclure uniquement les frais professionnels et remboursements

Égalité de traitement :

- Appliquer les mêmes règles à tous les salariés en **situation comparable**
- Documenter les éventuelles différences de traitement justifiées
- Vérifier la conformité avec les **conventions collectives** applicables

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.124-6 du Code du travail	Délais de préavis selon l'ancienneté (2 mois si moins de 5 ans, 4 mois entre 5 et 10 ans, 6 mois au-delà de 10 ans)
Article L.124-7 du Code du travail	Conditions de versement de l'indemnité compensatoire et indemnité de départ
Article L.124-10 du Code du travail	Licenciement pour faute grave sans préavis ni indemnité
Article L.241-1 et suivants	Interdiction des discriminations fondées sur le sexe
Inspection du Travail et des Mines (ITM)	Contrôle du respect des obligations légales

L'indemnité compensatoire de préavis constitue un **droit fondamental** du salarié licencié avec dispense de préavis. Les responsables RH doivent veiller à un calcul **exhaustif et précis** incluant tous les éléments de rémunération habituels.

En cas de doute sur les composantes à intégrer ou sur l'application aux situations particulières (temps partiel, forfait jours, rémunération variable), il est **fortement recommandé** de consulter un juriste spécialisé en droit social luxembourgeois ou l'ITM pour sécuriser la procédure et éviter tout risque de **contentieux devant le tribunal du travail**.

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.