Comment calculer l'indemnité compensatoire de préavis ?

Réponse courte

L'indemnité compensatoire de préavis (article L.124-6) est une **sanction financière** due par la partie qui ne respecte pas le délai de préavis légal. Elle se calcule de façon simple : **salaire brut correspondant à la durée du préavis non respectée**.

Formule de calcul :

- **Salaire mensuel brut × nombre de mois de préavis non respectés = Indemnité due**
- Pour un préavis partiel : calcul au prorata de la période non respectée

Important : Cette indemnité ne s'applique que dans les cas de **rupture sans préavis** ou de **préavis insuffisant**. Elle est **distincte** de la dispense de travail (art. L.124-9) qui maintient le salaire complet pendant le préavis. L'indemnité compensatoire constitue une **dette de salaire** soumise aux mêmes cotisations sociales et fiscales qu'un salaire normal.

En cas de **motif grave** (art. L.124-10), aucune indemnité compensatoire n'est due puisque la rupture sans préavis est justifiée.

Définition

L'indemnité compensatoire de préavis est une **réparation forfaitaire** due par la partie qui résilie un contrat de travail sans respecter le délai de préavis légal ou conventionnel. Elle vise à compenser le préjudice causé à l'autre partie par l'inobservation du préavis.

Cette indemnité constitue une **créance de salaire** et non une simple indemnité contractuelle. Elle est **distincte** de l'indemnité de départ (art. L.124-7) et de la dispense de travail (art. L.124-9).

Questions fréquentes

Comment calculer le montant de l'indemnité compensatoire de préavis ?

Le calcul est simple : salaire mensuel brut × nombre de mois de préavis non respectés. Par exemple, pour un salarié avec 4 mois de préavis légal et un salaire de 4.000€, l'indemnité sera de 16.000€ en cas de licenciement immédiat sans motif grave.

Dans quels cas l'indemnité compensatoire de préavis est-elle due ?

L'indemnité est obligatoire en cas de licenciement sans préavis, licenciement avec préavis insuffisant, démission sans préavis, ou résiliation pour motif grave du salarié jugée justifiée. Elle ne s'applique pas en cas de motif grave justifié, période d'essai, résiliation d'un commun accord ou force majeure.

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

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

L'indemnité compensatoire de préavis est une sanction financière due par la partie qui ne respecte pas le délai de préavis légal lors de la rupture d'un contrat de travail. Elle correspond au salaire brut de la durée du préavis non respectée et constitue une créance salariale soumise aux cotisations sociales et fiscales.

Quelle est la différence entre l'indemnité compensatoire et la dispense de travail ?

L'indemnité compensatoire (art. L.124-6) est une sanction pour non-respect du préavis, tandis que la dispense de travail (art. L.124-9) maintient le salaire complet pendant le préavis en dispensant le salarié de travailler. La dispense évite la sanction de l'indemnité compensatoire.

Conditions d'exercice

L'indemnité compensatoire de préavis est **obligatoire** dans les situations suivantes :

Cas d'application :	Condition	Détail
Condition 1	Licenciement sans préavis (hors motif grave)	
Condition 2	Licenciement avec préavis insuffisant par rapport au délai légal	
Condition 3	Démission sans préavis ou avec préavis insuffisant	
Condition 4	Résiliation pour motif grave du salarié jugée justifiée par le tribunal	

Exclusions légales :

- **Licenciement pour motif grave** justifié (art. L.124-10)
- **Période d'essai** (pas de préavis requis)
- **Résiliation d'un commun accord** (art. L.124-13)
- **Force majeure** (cessation d'entreprise)

Base légale : Article L.124-6 du Code du travail - "égale au salaire correspondant à la durée du préavis ou [...] à la partie de ce délai restant à courir"

Modalités pratiques

Calcul de base :

```
Indemnité = Salaire mensuel brut × Durée préavis non respectée
```


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

Éléments inclus dans le "salaire" :	Étape	Détail
Étape 1	Salaire de base brut mensuel	
Étape 2	Primes contractuelles régulières (prorata)	
Étape 3	Avantages en nature (évaluation forfaitaire)	
Étape 4	13ème mois le cas échéant (prorata)	

Éléments exclus :

- **Frais professionnels** et remboursements
- **Primes exceptionnelles** non contractuelles
- **Heures supplémentaires** (sauf si habituelles)

Exemples concrets :

Exemple 1 - Licenciement sans préavis :

- Salarié avec 8 ans d'ancienneté ? préavis légal = 4 mois
- Salaire brut : 4.000 €/mois
- Licenciement immédiat sans motif grave
- **Indemnité due = 4.000 € × 4 = 16.000 €**

Exemple 2 - Préavis insuffisant :

- Préavis légal : 2 mois, préavis donné : 1 mois
- Salaire brut : 3.500 €/mois
- **Indemnité due = 3.500 € × 1 = 3.500 €**

Obligations de versement :

- **Délai** : immédiatement lors de la rupture
- **Modalités** : virement ou remise en espèces avec reçu
- **Cotisations** : prélèvement des charges sociales et fiscales

Pratiques et recommandations

Documentation obligatoire :

- **Calculer précisément** la durée de préavis légal selon l'ancienneté
-

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

Documenter les raisons de la rupture sans préavis

Conserver les justificatifs du calcul détaillé

Émettre un bulletin de paie spécifique pour l'indemnité

Gestion des risques :

Vérifier l'absence de motif grave avant rupture sans préavis

Respecter les délais de versement pour éviter les majorations

Informer le salarié par écrit du calcul appliqué

Prévoir les conséquences sur la trésorerie

Recommandations RH :

Éviter les ruptures sans préavis sauf cas de force majeure

Privilégier la dispense de travail (L.124-9) qui évite cette sanction

Former les managers sur les conséquences financières

Consulter avant toute rupture immédiate

Attention aux conventions collectives :

- Certaines conventions prévoient des **majorations**
- Possible **prolongation** des délais de préavis
- Vérifier les **dispositions spécifiques** 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	définition et modalités de l'indemnité compensatoire
Articles L.124-3 et L.124-4	délais de préavis légaux
Article L.124-10	exclusion en cas de motif grave
Article L.124-9	dispense de travail (mécanisme distinct)
Article L.124-7	indemnités de départ (à ne pas confondre)
Créance salariale privilégiée	Disposition applicable
Soumise aux cotisations sociales et à l'impôt	Disposition applicable
Exigible immédiatement	Disposition applicable
Transmissible aux héritiers en cas de décès	Disposition applicable

L'indemnité compensatoire de préavis est une **sanction automatique** en cas de non-respect du préavis. Elle ne doit pas être confondue avec la dispense de travail qui maintient le salaire normal. Le non-paiement expose l'employeur à des majorations de retard et à des poursuites pour créances salariales privilégiées. Il est essentiel de bien distinguer ces mécanismes pour éviter des erreurs coûteuses en gestion RH.

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.