

L'indemnité compensatoire de préavis est-elle soumise à cotisations sociales ?

Réponse courte

L'**indemnité compensatoire de préavis** est intégralement soumise aux **cotisations sociales** au Luxembourg. Lorsqu'un employeur ne respecte pas le délai de préavis lors d'une rupture de contrat, il doit verser cette indemnité qui est considérée comme une rémunération à part entière. Elle supporte donc les cotisations d'assurance pension, d'assurance maladie-maternité, d'assurance dépendance et les cotisations patronales correspondantes.

L'employeur doit obligatoirement prélever les **cotisations sociales** (parts salariale et patronale) sur le montant brut de cette indemnité, la déclarer dans la déclaration mensuelle auprès du Centre commun de la sécurité sociale ([CCSS](#)) et la faire figurer sur le certificat de rémunération annuel du salarié. L'absence de retenue des cotisations expose l'employeur à un redressement de la part du [CCSS](#) et à des sanctions administratives pouvant être assorties d'intérêts de retard.

À ne pas confondre avec l'**indemnité de départ** prévue à l'article [L.124-7](#), qui est totalement exonérée d'impôts et de cotisations sociales.

Définition

L'**indemnité compensatoire de préavis** est la somme versée par l'employeur au salarié lorsque le contrat de travail à durée indéterminée est rompu avec effet immédiat, sans respect du délai de préavis légal ou contractuel. Cette indemnité vise à compenser la perte de rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait effectué son préavis.

Elle s'applique aussi bien en cas de licenciement sans préavis qu'en cas de démission avec effet immédiat, sauf si la rupture est justifiée par une **faute grave** rendant impossible le maintien de la relation de travail. Le montant correspond exactement à la rémunération brute, incluant tous les avantages habituels, que le salarié aurait touchée pendant la durée du préavis non presté.

Questions fréquentes

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

Le montant correspond à la rémunération brute globale que le salarié aurait perçue pendant la durée du préavis non effectué. Il inclut le salaire de base, les primes régulières, les suppléments habituels et les avantages en nature valorisés. L'employeur doit prélever les cotisations sociales sur ce montant brut et la déclarer au [CCSS](#).

L'indemnité compensatoire de préavis est-elle soumise aux cotisations sociales au Luxembourg ?

Oui, l'indemnité compensatoire de préavis est intégralement soumise aux cotisations sociales au Luxembourg. Elle est considérée comme une rémunération ordinaire et supporte donc les cotisations d'assurance pension, d'assurance maladie-maternité, d'assurance dépendance ainsi que les cotisations patronales correspondantes.

Quand l'employeur doit-il verser une indemnité compensatoire de préavis ?

L'employeur doit verser une indemnité compensatoire de préavis lorsque le contrat de travail à durée indéterminée est rompu avec effet immédiat, sans respect du délai de préavis légal ou contractuel. Cela concerne les licenciements sans préavis, les démissions avec effet immédiat, ou les situations où le préavis n'est que partiellement effectué, sauf en cas de rupture pour motif grave.

Que risque l'employeur s'il ne prélève pas les cotisations sociales sur l'indemnité compensatoire ?

L'employeur s'expose à un redressement du CCSS avec rappel des cotisations dues (prescription de 5 ans), des intérêts de retard au taux légal, des sanctions administratives pouvant aller jusqu'à 25 000 euros, et une responsabilité civile en cas de préjudice causé au salarié (perte de droits à pension, couverture maladie).

Conditions d'exercice

L'indemnité compensatoire est due dès lors que le contrat de travail à durée indéterminée est rompu avec **effet immédiat**, sans que le délai de préavis légal ou conventionnel soit respecté. Elle concerne :

- Le **licenciement sans préavis** : lorsque l'employeur met fin au contrat immédiatement sans laisser le salarié effectuer son préavis
- La **démission avec effet immédiat** : lorsque le salarié quitte son poste sans respecter son délai de préavis
- Les situations où le préavis n'est que **partiellement effectué**

L'indemnité n'est pas due en cas de rupture pour **motif grave** au sens de l'article L.124-10 du Code du travail (licenciement pour faute grave ou démission pour manquement grave de l'employeur).

Le montant de l'indemnité correspond à la **rémunération brute globale** que le salarié aurait perçue pendant la durée du préavis, incluant le salaire de base, les primes régulières, les suppléments habituels et les avantages en nature valorisés.

Modalités pratiques

Au regard de la législation luxembourgeoise, l'indemnité compensatoire de préavis est **assimilée à une rémunération ordinaire**. À ce titre, elle est soumise aux **cotisations sociales obligatoires** dans les mêmes conditions qu'un salaire classique.

L'employeur doit procéder aux opérations suivantes :

Calcul des cotisations : L'indemnité supporte les cotisations pour :

- L'**assurance pension** (part salariale et patronale)
- L'**assurance maladie-maternité** (part salariale et patronale)
- L'**assurance dépendance** (part salariale et patronale)
- Les **cotisations accidents** restent à charge exclusive de l'employeur

Déclaration au CCSS : L'indemnité doit être déclarée dans la **déclaration mensuelle de salaires** auprès du Centre commun de la sécurité sociale. Chaque mois d'indemnité de préavis compte pour un mois de déclaration et prolonge l'affiliation du salarié.

Traitement fiscal : L'indemnité est également soumise à l'**impôt sur le revenu** selon les règles applicables aux salaires ordinaires, avec retenue à la source.

Bulletin de paie : L'indemnité doit apparaître distinctement sur le bulletin de salaire du salarié, avec mention explicite des cotisations sociales prélevées.

Certificat de rémunération : Elle doit figurer sur le certificat de rémunération annuel (modèle 160) remis au salarié pour ses déclarations fiscales.

Pratiques et recommandations

Pour éviter tout litige ou redressement, les employeurs luxembourgeois doivent respecter les bonnes pratiques suivantes :

Calcul exhaustif : Calculez l'indemnité compensatoire sur la base de la **rémunération brute complète**, en incluant tous les éléments habituels du salaire : salaire de base, primes mensuelles, suppléments fixes (13ème mois au prorata), avantages en nature (voiture de fonction, logement). Excluez uniquement les remboursements de frais professionnels réels.

Ventilation claire : Sur le bulletin de salaire, distinguez clairement l'indemnité compensatoire de préavis des autres éléments de rémunération. Mentionnez explicitement les cotisations sociales prélevées pour assurer la transparence.

Documentation précise : Conservez tous les justificatifs du calcul de l'indemnité pendant au moins 5 ans (délai de prescription du CCSS). Documentez la base de calcul utilisée et les éléments de rémunération pris en compte.

Vérification des échéances : Déclarez l'indemnité au CCSS dans les délais impartis (déclaration mensuelle dans les 15 jours du mois suivant). Tout retard de déclaration peut entraîner des pénalités.

Conseil en cas de doute : En cas d'incertitude sur les éléments à inclure dans l'assiette de cotisation, consultez le CCSS ou l'**Inspection du travail et des mines (ITM)** pour obtenir des précisions officielles.

Distinction importante : Ne confondez jamais l'indemnité compensatoire de préavis (cotisable) avec l'indemnité de départ légale (non cotisable). Cette dernière, prévue à l'article L.124-7, est totalement exonérée d'impôts et de charges sociales.

Cadre juridique

Le régime juridique de l'indemnité compensatoire de préavis repose sur les textes suivants :

Code du travail luxembourgeois :

- **Article L.124-6** : Définit l'obligation de verser une indemnité compensatoire égale au salaire correspondant à la durée du préavis ou à sa partie restant à courir lorsque la partie qui résilie le contrat ne respecte pas les délais de préavis
- **Article L.124-3** : Fixe les délais de préavis légaux en fonction de l'ancienneté du salarié (2, 4 ou 6 mois)
- **Article L.124-7** : Prévoit l'indemnité de départ (exonérée de cotisations), à distinguer de l'indemnité compensatoire

Code de la sécurité sociale luxembourgeois :

- **Article 241, paragraphe 6** : Stipule expressément que les indemnités légales dues par l'employeur au titre d'un préavis sont sujettes à cotisation et sont portées en compte pour la mensualité qu'elles représentent

Règlement grand-ducal du 22 décembre 2006 : Fixe les modalités de déclaration et de paiement des cotisations sociales auprès du CCSS.

Jurisprudence luxembourgeoise : Les juridictions du travail confirment de manière constante que l'indemnité compensatoire de préavis, en tant que substitut du salaire, est intégralement soumise aux charges sociales et fiscales applicables aux rémunérations ordinaires.

La doctrine du CCSS et les circulaires administratives précisent que chaque mois d'indemnité de préavis prolonge l'affiliation du salarié et compte pour un mois de déclaration complet.

Attention : L'absence de retenue des cotisations sociales sur l'indemnité compensatoire de préavis constitue une infraction aux obligations de déclaration. L'employeur s'expose alors à :

- Un **redressement du CCSS** avec rappel des cotisations dues (prescription de 5 ans, portée à 30 ans en cas de fraude avérée)
- Des **intérêts de retard** au taux légal
- Des **sanctions administratives** pouvant aller jusqu'à 25 000 euros
- Une **responsabilité civile** en cas de préjudice causé au salarié (perte de droits à pension, couverture maladie, etc.)

Il est impératif de traiter l'indemnité compensatoire comme un **élément de rémunération ordinaire** à tous égards, tant sur le plan social que fiscal.

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.