Les primes exceptionnelles sont-elles prises en compte dans le calcul des indemnités ?

Réponse courte

Au Luxembourg, les **primes exceptionnelles** ne sont **pas incluses** dans le calcul des indemnités légales (indemnité de congé payé, indemnité de préavis, indemnité de départ), car seuls les éléments de rémunération réguliers et habituels sont pris en considération. Le Code du travail exclut explicitement les **gratifications** du calcul de ces indemnités, qui se basent uniquement sur le salaire de base et les **primes et suppléments courants**.

Une prime qualifiée d'exceptionnelle au départ peut cependant être requalifiée en élément habituel de rémunération si elle est versée de manière **répétée, régulière et systématique**, créant ainsi un usage ou une obligation contractuelle tacite. Dans ce cas, elle devra être intégrée dans la base de calcul des indemnités. La charge de la preuve du caractère exceptionnel ou habituel d'une prime repose sur l'employeur, qui doit pouvoir documenter les conditions d'attribution de chaque versement.

Définition

Une **prime exceptionnelle** est une somme versée par l'employeur à titre ponctuel, sans obligation contractuelle, conventionnelle ou d'usage. Elle se caractérise par son versement **non récurrent**, **non systématique** et **discrétionnaire**, généralement lié à un événement particulier (performance exceptionnelle, résultat d'entreprise, circonstance spécifique).

La prime exceptionnelle se distingue des **primes et suppléments courants** qui sont des éléments habituels et réguliers de la rémunération (prime d'ancienneté, prime de fonction, prime de nuit, etc.). Elle se différencie également des **gratifications** (13e mois, primes de bilan), qui sont expressément exclues du calcul des indemnités légales par le Code du travail luxembourgeois.

Questions fréquentes

Comment l'employeur peut-il préserver le caractère exceptionnel d'une prime ?

L'employeur doit formaliser par écrit les conditions d'attribution, mentionner explicitement le caractère non récurrent dans la communication au salarié, distinguer clairement les différents types de primes dans les bulletins de salaire, et documenter les raisons de chaque versement. Il doit éviter la création d'usage en variant les montants, périodes et bénéficiaires.

Les primes exceptionnelles sont-elles incluses dans le calcul des indemnités légales au Luxembourg ?

Non, les primes exceptionnelles ne sont pas incluses dans le calcul des indemnités légales (congé payé, préavis, départ) au Luxembourg. Seuls les éléments de rémunération réguliers et habituels sont pris en compte : salaire de base, indemnités pécuniaires de maladie et primes courantes. Le Code du travail exclut explicitement les gratifications et versements ponctuels.

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

Qu'est-ce qui différencie une prime exceptionnelle d'une prime courante ?

Une prime exceptionnelle se caractérise par son versement non récurrent, non systématique et discrétionnaire, généralement lié à un événement particulier. Une prime courante est un élément habituel et régulier de la rémunération (prime d'ancienneté, de fonction, de nuit). La distinction dépend de la fréquence, de la régularité et de la systématisation des versements.

Une prime exceptionnelle peut-elle devenir une prime courante ?

Oui, une prime initialement exceptionnelle peut être requalifiée en élément habituel de rémunération si elle est versée de manière répétée, régulière et systématique, créant ainsi un usage ou une obligation contractuelle tacite. Dans ce cas, elle devra être intégrée dans la base de calcul des indemnités légales.

Conditions d’exercice

Pour déterminer si une prime doit être incluse dans le calcul d'une indemnité légale au Luxembourg, il convient d'analyser sa nature juridique :

Éléments INCLUS dans le calcul des indemnités (article L.124-7 pour l'indemnité de départ et de préavis, article L.233-14 pour l'indemnité de congé) :

- Le **salaire de base**
- Les **indemnités pécuniaires de maladie**
- Les **primes et suppléments courants** (caractère régulier et habituel)

Éléments EXCLUS du calcul :	Condition	Détail
heures supplémentaires	Les **heures supplémentaires**	
gratifications	Les **gratifications** (13e mois, primes de bilan)	
indemnités pour frais accessoires	Les **indemnités pour frais accessoires** (frais de déplacement, de repas, etc.)	
primes exceptionnelles	Les **primes exceptionnelles** (versements ponctuels et non récurrents)	

Une prime initialement exceptionnelle peut perdre ce caractère si son versement devient habituel par **répétition constante**, créant un usage ou une obligation tacite. L'analyse porte sur la fréquence, la régularité, la systématisation et la documentation des versements.

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

Modalités pratiques

Pour le calcul de l'indemnité de congé payé (article L.233-14 du Code du travail) :	Étape	Détail
Base de calcul	salaire journalier moyen des **3 mois** précédant immédiatement l'entrée en jouissance du congé	
Pour les rémunérations variables	moyenne des **12 mois** précédents	
gratifications, 13e mois et primes de bilan	Les **gratifications, 13e mois et primes de bilan** ne sont **pas pris en compte**	
Étape 4	Seules les primes à caractère courant et régulier sont incluses	

Pour le calcul de l'indemnité de départ (article L.124-7 du Code du travail) :

- Base de calcul : salaires bruts effectivement versés pour les **12 derniers mois** précédant la notification de la résiliation
- **Inclus** : indemnités pécuniaires de maladie + primes et suppléments courants
- **Exclus** : heures supplémentaires + gratifications + indemnités pour frais accessoires

Pour le calcul de l'indemnité de préavis : même principe que l'indemnité de départ

L'employeur doit assurer la **traçabilité** de tous les versements dans les bulletins de salaire, en distinguant clairement :

- Les primes à caractère courant (intégrées dans la rémunération habituelle)
- Les gratifications (exclues du calcul des indemnités)
- Les primes exceptionnelles (exclues sauf requalification)

Pratiques et recommandations

Pour l'employeur :

- **Formaliser par écrit** les conditions d'attribution de toute prime exceptionnelle
- **Mentionner explicitement** le caractère non récurrent et exceptionnel dans la communication au salarié
- **Distinguer clairement** dans les bulletins de salaire les différents types de primes (courantes vs exceptionnelles vs gratifications)
- **Éviter la création d'usage** en variant les montants, les périodes et les bénéficiaires des primes exceptionnelles
-

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

Documenter les raisons et circonstances de chaque versement exceptionnel

- En cas de versement répété, assumer la requalification en prime courante et l'intégrer dans les calculs d'indemnités

Vigilance juridique :

- La charge de la preuve du caractère exceptionnel incombe à l'employeur
- En cas de litige, les juridictions du travail analysent la réalité des versements (fréquence, montant, communication)
- Une prime versée chaque année aux mêmes périodes risque d'être requalifiée en gratification ou prime courante
- La qualification d'une prime relève davantage de sa nature réelle que de son intitulé

Pour le salarié :

- Vérifier les éléments pris en compte dans le calcul des indemnités lors d'une rupture de contrat
- Conserver les bulletins de salaire documentant les versements réguliers de primes
- En cas de désaccord sur le calcul d'une indemnité, consulter un conseil spécialisé

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.124-7	Calcul de l'indemnité de départ - "Sont compris dans les salaires servant au calcul de l'indemnité de départ les indemnités pécuniaires de maladie ainsi que les primes et suppléments courants, à l'exc
Article L.233-14	Calcul de l'indemnité de congé payé - Exclusion des avantages non-périodiques (gratifications, 13e mois, primes de bilan)
Article L.233-17	Obligation de tenir un livre sur les congés
Article L.241-1	Interdiction des discriminations fondées sur le sexe
La qualification d'une prime (exceptionnelle, courante ou gratification) dépend de sa nature réelle et non de son intitulé	Disposition applicable
La répétition constante d'un versement peut créer un usage et transformer une prime exceptionnelle en élément habituel de rémunération	Disposition applicable
Inspection du travail et des mines (ITM)	Questions/réponses D11a29 et D8a18
Guichet.lu	Fiches pratiques sur les indemnités de départ et congés payés

La distinction entre prime exceptionnelle, prime courante et gratification n'est pas toujours évidente. En cas de doute sur la qualification d'une prime ou sur son impact dans le calcul d'une indemnité, il est vivement recommandé de consulter un conseil juridique spécialisé en droit du travail luxembourgeois ou de contacter l'Inspection du travail et des mines (ITM).

L'absence de documentation claire et la répétition de versements peuvent entraîner la requalification d'une prime initialement exceptionnelle, avec des conséquences financières importantes lors du calcul des indemnités de rupture de contrat.

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.