

# Quels recours en cas de non-paiement des indemnités de rupture ?

## Réponse courte

Lorsqu'un employeur ne verse pas les **indemnités de rupture** dues au salarié (indemnité de départ, indemnité compensatoire de préavis, solde de congés), celui-ci doit d'abord adresser une **mise en demeure écrite** par lettre recommandée avec accusé de réception. Ce courrier rappelle précisément les montants dus et fixe un délai raisonnable de paiement (généralement 8 à 15 jours). Cette mise en demeure fait courir les **intérêts légaux** et constitue une preuve essentielle en cas de contentieux ultérieur.

Si l'employeur reste défaillant après ce délai, le salarié dispose de plusieurs **recours judiciaires complémentaires**. Il peut saisir le **tribunal du travail** dans le délai de prescription de **trois ans** à compter de l'exigibilité de l'indemnité, conformément aux articles L.221-2 du Code du travail et 2277 du Code civil. Pour les créances **certaines, liquides et exigibles**, la procédure d'**ordonnance de paiement** offre une voie rapide : devant le **juge de paix** pour les montants jusqu'à 15.000 EUR, ou devant le **président du tribunal d'arrondissement** pour les montants supérieurs. Le débiteur dispose de **30 jours** pour former contredit contre l'ordonnance.

Le salarié peut également solliciter l'**Inspection du travail et des mines (ITM)** pour constater l'infraction, ce qui peut déboucher sur des sanctions administratives voire pénales contre l'employeur. En cas de jugement favorable, le salarié peut engager des **mesures d'exécution forcée** (saisies sur comptes bancaires, hypothèques judiciaires). En situation de **faillite de l'employeur**, le salarié doit impérativement déclarer sa créance auprès du **greffe du tribunal d'arrondissement dans un délai de 20 jours** suivant le jugement déclaratif de faillite pour préserver ses droits et bénéficier de la garantie du **Fonds pour l'emploi** jusqu'à concurrence de **6 fois le salaire social minimum de référence**.

## Définition

Le **non-versement des indemnités de rupture** désigne la situation dans laquelle un employeur ne paie pas, totalement ou partiellement, les sommes légalement dues au salarié suite à la cessation du contrat de travail. Ces indemnités comprennent notamment :

- L'**indemnité de départ** prévue à l'article L.124-7 du Code du travail
- L'**indemnité compensatoire de préavis** (article L.124-6)
- L'**indemnité compensatoire de congé non pris**
- Toute **autre somme prévue par la loi**, la convention collective ou le contrat individuel

Ces indemnités sont **distinctes du dernier salaire** qui correspond à la rémunération du travail effectivement presté pendant le dernier mois. Le paiement de ces indemnités constitue une **obligation légale** pesant sur l'employeur. Leur non-versement expose ce dernier à des **sanctions civiles** (condamnation au paiement avec

intérêts de retard) et, dans certains cas, à des **sanctions administratives** prononcées par l'ITM. Le respect de cette obligation s'inscrit également dans le principe d'**égalité de traitement** : tous les salariés remplissant les conditions légales doivent percevoir les indemnités auxquelles ils ont droit, sans discrimination.

La **traçabilité des paiements** et la conservation des justificatifs sont essentielles pour garantir la conformité des procédures et prévenir tout contentieux ultérieur.

## Questions fréquentes

### Dans quels délais l'employeur doit-il verser les indemnités de rupture ?

L'indemnité de départ doit être réglée au moment où le salarié quitte effectivement le travail. Le dernier salaire et le solde de congés doivent être versés au plus tard dans les 5 jours suivant la fin du contrat, conformément à l'article L.125-7(2) du Code du travail.

### Que faire si mon employeur ne paie pas mes indemnités de rupture au Luxembourg ?

Vous devez d'abord adresser une mise en demeure écrite par lettre recommandée avec accusé de réception, rappelant les montants dus et fixant un délai de paiement de 8 à 15 jours. Si l'employeur reste défaillant, vous pouvez saisir le tribunal du travail dans un délai de 3 ans ou utiliser la procédure d'ordonnance de paiement pour obtenir rapidement un titre exécutoire.

### Que se passe-t-il si mon employeur fait faillite sans avoir payé mes indemnités ?

Vous devez impérativement déclarer votre créance auprès du greffe du tribunal d'arrondissement dans un délai de 20 jours suivant le jugement déclaratif de faillite. Vos créances salariales sont garanties par le Fonds pour l'emploi jusqu'à concurrence de 6 fois le salaire social minimum de référence.

### Quel est le délai de prescription pour réclamer des indemnités de rupture impayées ?

Le délai de prescription est de 3 ans à compter de la date d'exigibilité de l'indemnité, selon les articles L.221-2 du Code du travail et 2277 du Code civil. Il est donc essentiel d'agir rapidement pour préserver ses droits et éviter la prescription.

## Conditions d'exercice

Le salarié peut agir en recouvrement des indemnités de rupture si les conditions suivantes sont réunies :

- Le **contrat de travail a effectivement pris fin**, quelle qu'en soit la cause : licenciement, démission ouvrant droit à indemnité, résiliation judiciaire, résiliation pour motif grave justifiée par les tribunaux, ou terme du contrat à durée déterminée
- Les **indemnités de rupture sont légalement dues** conformément aux articles L.124-6 (indemnité compensatoire de préavis), L.124-7 (indemnité de départ) et L.124-8 (congés pour recherche d'emploi) du Code du travail
- L'employeur **n'a pas versé** tout ou partie des sommes dans les **délais légaux** : l'**indemnité de départ** doit être réglée **au moment où le salarié quitte effectivement le travail** (article L.124-7(4)), tandis que le **dernier salaire** et le solde de congés doivent être versés **à la fin du contrat au plus tard dans les cinq jours** (article L.125-7(2))
- Le salarié **n'a pas valablement renoncé** à ses droits, la renonciation aux indemnités étant strictement encadrée et rarement admise par les juridictions luxembourgeoises
- **Aucun accord collectif ni clause contractuelle** ne peut priver le salarié des droits prévus par la loi, conformément au **principe de faveur** (article L.121-3 du Code du travail)

## Modalités pratiques

Face au non-versement des indemnités de rupture, le salarié dispose de plusieurs voies d'action complémentaires :

### 1. Mise en demeure préalable

Il est fortement recommandé d'adresser à l'employeur une **mise en demeure écrite** par **lettre recommandée avec accusé de réception**. Ce courrier doit :

- Rappeler précisément le **montant dû** (avec détail du calcul)
- Solliciter le paiement sous un **délai raisonnable** (généralement 8 à 15 jours)
- Mentionner les **conséquences légales** du non-paiement (intérêts de retard, saisine judiciaire)

Cette mise en demeure fait **courir les intérêts légaux** et constitue une preuve de réclamation préalable en cas de contentieux ultérieur.

### 2. Saisine du tribunal du travail

À défaut de paiement, le salarié peut saisir le **tribunal du travail compétent**. Cette action doit être introduite dans le **délai de prescription de trois ans** à compter de la date d'exigibilité de l'indemnité, conformément aux **articles L.221-2 du Code du travail et 2277 du Code civil**. Le tribunal examine le bien-fondé de la demande et peut condamner l'employeur au paiement des sommes dues, majorées des intérêts légaux.

### 3. Procédure d'ordonnance de paiement

Pour les créances **certaines, liquides et exigibles**, le salarié peut utiliser la procédure simplifiée d'ordonnance de paiement :

- **Juge de paix** : pour les créances jusqu'à **15.000 EUR**
- **Président du tribunal d'arrondissement** : pour les créances **supérieures à 15.000 EUR**

Cette procédure, régie par les **articles 1095 et suivants du Nouveau Code de procédure civile**, permet d'obtenir rapidement un titre exécutoire. Le débiteur dispose d'un délai de **30 jours** (juge de paix et tribunal d'arrondissement) pour former contredit suite aux modifications législatives de juillet 2021.

### 4. Mesures d'exécution forcée

Si un jugement favorable est obtenu, le salarié peut engager des **mesures d'exécution forcée** par l'intermédiaire d'un huissier de justice :

- **Saisie sur les comptes bancaires** de l'employeur
- **Saisie-arrêt** sur les créances de l'employeur
- **Inscription d'hypothèque judiciaire**
- **Saisie mobilière** ou immobilière selon les biens disponibles

### 5. Intervention de l'Inspection du travail et des mines (ITM)

Le salarié peut solliciter l'**ITM** pour signaler le non-paiement. L'**ITM** dispose de pouvoirs de contrôle et peut :

- **Constater l'infraction** au Code du travail
- **Enjoindre l'employeur** de procéder au paiement
- Engager des **poursuites administratives** avec amendes administratives
- Transmettre le dossier au **parquet** en cas d'infractions pénales (articles L.611-1 et suivants du Code du travail)

## 6. Déclaration de créance en cas de faillite

En cas de **procédure collective** (faillite), le salarié doit impérativement :

- Déposer une **déclaration de créance** auprès du **greffe du tribunal d'arrondissement** siégeant en matière commerciale (Luxembourg ou Diekirch)
- Respecter le **délaï de 20 jours** à compter du jugement déclaratif de faillite
- Joindre toutes les **pièces justificatives** : contrat de travail, fiches de salaire, calcul détaillé des sommes dues
- Déclarer l'ensemble des créances : salaires impayés, indemnités de rupture, congés non pris, etc.

Les créances salariales bénéficient d'un **privilège** et sont garanties par le **Fonds pour l'emploi** jusqu'à concurrence de **6 fois le salaire social minimum de référence** (article L.126-1 du Code du travail et article 2101 du Code civil).

Le salarié peut demander une **avance à l'ADEM** dès le dépôt de sa déclaration de créance, sans attendre la vérification du curateur, si sa créance représente plus de la moitié du salaire mensuel calculé sur la moyenne des trois derniers mois précédant la faillite.

## Pratiques et recommandations

Pour les **salariés** :

- **Conserver précieusement** tous les documents relatifs à la rupture du contrat : lettre de licenciement ou de démission, bulletins de salaire, relevé des congés, attestations diverses, échanges écrits avec l'employeur
- **Calculer précisément** le montant des indemnités dues en se basant sur les articles L.124-6, L.124-7 et L.124-8 du Code du travail
- **Agir rapidement** dès le constat du non-paiement pour éviter les difficultés de recouvrement et respecter les délais de prescription
- **Privilégier la voie amiable** (mise en demeure) avant la saisine judiciaire, mais ne pas hésiter à engager une procédure si l'employeur reste défaillant
- En cas de faillite, **déposer immédiatement** la déclaration de créance dans les 20 jours pour préserver ses droits et accéder à la garantie du Fonds pour l'emploi

Pour les **employeurs et responsables RH** :

- **Respecter strictement les délais légaux** de paiement : l'**indemnité de départ** au moment où le salarié **quitte effectivement le travail** (article L.124-7(4)), et le **dernier salaire avec le solde de congés au plus tard dans les cinq jours suivant la fin du contrat** (article L.125-7(2))
- **Distinguer clairement** les différentes sommes dues : le dernier salaire (rémunération du travail presté) et les indemnités de rupture (compensations légales)
- Mettre en place des **procédures internes** de contrôle et de traçabilité des paiements lors de chaque rupture de contrat
- Conserver tous les **justificatifs de paiement** (fiches de salaire finales, virements bancaires, reçus pour solde de tout compte)
- Former les **équipes RH** aux modalités de calcul des indemnités de rupture pour éviter les erreurs
- En cas de difficultés financières, **informer rapidement** les salariés et rechercher des solutions (échelonnement avec accord ITM, dialogue social)
- Anticiper les **risques de contentieux** par des audits réguliers de conformité

Le non-respect de l'obligation de paiement expose l'employeur à :

- Des **intérêts de retard** dès la mise en demeure
- Une condamnation judiciaire au **paiement des sommes dues majorées**
- Des **dommages-intérêts** en cas de préjudice prouvé par le salarié
- Des **sanctions administratives** prononcées par l'ITM
- Une **atteinte à la réputation** de l'entreprise en cas de plaintes multiples

## Cadre juridique

### Code du travail luxembourgeois :

- **Articles L.124-6 à L.124-9** : obligations relatives aux indemnités de rupture (indemnité compensatoire de préavis, indemnité de départ, congés pour recherche d'emploi)
- **Article L.124-7(4)** : obligation de régler l'indemnité de départ au moment où le salarié quitte effectivement le travail
- **Article L.125-7(2)** : obligation de remise du décompte final (fiche de salaire) et paiement du dernier salaire au plus tard dans les cinq jours suivant la fin du contrat
- **Article L.221-2** : prescription triennale des actions en paiement de salaires et indemnités
- **Article L.126-1** : garantie des créances salariales en cas de faillite par le Fonds pour l'emploi (6 fois le salaire social minimum de référence)
- **Articles L.611-1 et suivants** : pouvoirs de contrôle et de sanction de l'Inspection du travail et des mines (ITM)
- **Articles L.241-1 et suivants** : principe d'égalité de traitement et non-discrimination
- **Article L.121-6** : obligation de remise des documents de fin de contrat

### Code civil luxembourgeois :

- **Article 2277** : prescription triennale des actions en paiement de rémunérations (en combinaison avec [L.221-2](#) du Code du travail)
- **Article 2101** : privilège superprivilégié des créances salariales en cas de faillite

#### Nouveau Code de procédure civile :

- **Articles 1095 et suivants** : procédure d'ordonnance de paiement devant le juge de paix (créances jusqu'à 15.000 EUR)
- **Articles 919 et suivants** : procédure d'ordonnance de provision devant le président du tribunal d'arrondissement (créances supérieures à 15.000 EUR)
- **Article 933 alinéa 2** : procédure de référé provision
- **Modifications du 15 juillet 2021** : délai de contredit porté à 30 jours pour les ordonnances de paiement

#### Législation sur la faillite :

- **Code de commerce** : procédures de faillite et déclaration de créance (délai de 20 jours pour les salariés)
- **Article 2101 du Code civil** : privilège superprivilégié des créances salariales (6 fois le salaire social minimum de référence)

En cas de non-versement des indemnités de rupture, il est essentiel d'**agir rapidement** pour plusieurs raisons :

1. **Éviter la prescription** : le délai de trois ans peut sembler long, mais il commence à courir dès l'exigibilité de la créance
2. **Limiter les risques de non-recouvrement** : plus le temps passe, plus l'employeur peut rencontrer des difficultés financières rendant le recouvrement complexe
3. **Préserver les preuves** : les documents et témoignages sont plus faciles à rassembler peu de temps après la rupture
4. **Bénéficiaire des garanties en cas de faillite** : le respect strict du délai de 20 jours pour la déclaration de créance est impératif pour accéder à la garantie du Fonds pour l'emploi

Les **responsables RH** doivent être particulièrement vigilants lors des ruptures de contrat et s'assurer systématiquement que tous les paiements sont effectués dans les délais légaux. Il est crucial de **distinguer** :

- Le **dernier salaire et le solde de congés** : à verser au plus tard **5 jours** après la fin du contrat (article [L.125-7\(2\)](#))
- L'**indemnité de départ** : à régler **au moment où le salarié quitte effectivement le travail** (article [L.124-7\(4\)](#))

La mise en place d'une **checklist de fin de contrat** et d'un système de **double validation** des calculs et des paiements permet de prévenir efficacement les erreurs et les contentieux.

En cas de doute sur le calcul des indemnités ou sur les procédures à suivre, il est recommandé de consulter un **avocat spécialisé en droit du travail luxembourgeois** ou de prendre contact avec **l'ITM** pour obtenir des conseils adaptés à la situation spécifique.

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.