# Quel délai un salarié a-t-il pour agir en justice en cas de non-paiement de son indemnité de départ ?

## Réponse courte

Le salarié dispose d'un **délai de prescription de trois ans** pour agir en justice en cas de non-paiement de l'indemnité de départ. Ce délai court à compter de la date à laquelle l'indemnité aurait dû être versée, soit à la fin du délai de préavis (presté ou non). Passé ce délai triennal, l'action devient irrecevable et le salarié perd définitivement son droit à obtenir le paiement devant les tribunaux.

**Ce délai peut être interrompu par deux types d'actes** : toute reconnaissance de dette écrite ou implicite de l'employeur, ou l'introduction effective d'une action judiciaire devant le tribunal du travail. L'interruption fait repartir un nouveau délai de trois ans. Il est donc essentiel pour les responsables RH de connaître précisément ce mécanisme pour gérer les risques contentieux et pour informer correctement les salariés sortants de leurs droits. La conservation de toutes les preuves de paiement revêt une importance capitale pour l'employeur comme pour le salarié.

## Définition

L'**indemnité de départ** est une somme d'argent versée par l'employeur au salarié licencié en contrat à durée indéterminée, sous condition d'avoir acquis au moins cinq ans d'ancienneté continue au service du même employeur. Elle vise à compenser la perte d'emploi du salarié dont le licenciement n'est pas motivé par une faute grave. L'**impayé d'indemnité de départ** survient lorsque l'employeur ne verse pas cette somme dans le délai légal. Face à cette situation, le salarié dispose d'un recours judiciaire encadré par un délai strict de **prescription triennale**, au-delà duquel il ne pourra plus obtenir le paiement de son indemnité devant les juridictions luxembourgeoises.

## Questions fréquentes

### Comment peut-on interrompre le délai de prescription de trois ans ?

Le délai peut être interrompu par une reconnaissance de dette écrite ou implicite de l'employeur, ou par l'introduction effective d'une action judiciaire devant le tribunal du travail. L'interruption fait repartir un nouveau délai complet de trois ans.

### Que se passe-t-il si le délai de prescription de trois ans est dépassé ?

Passé le délai de prescription sans interruption, l'action devient irrecevable et le tribunal ne peut plus statuer sur le fond. Le salarié perd définitivement son droit à obtenir le paiement de l'indemnité par voie judiciaire.

### Quel est le délai de prescription pour réclamer une indemnité de départ impayée au Luxembourg ?

Le salarié dispose d'un délai de prescription de trois ans pour agir en justice en cas de non-paiement de l'indemnité de départ. Ce délai court à compter de la date à laquelle l'indemnité aurait dû être versée, soit à la fin du délai de préavis (presté ou non).

### Qui peut réclamer le paiement d'une indemnité de départ devant le tribunal ?

Seuls les salariés licenciés en CDI avec au moins 5 ans d'ancienneté continue peuvent réclamer une indemnité de départ. Le licenciement doit avoir été effectué avec préavis, excluant les licenciements pour faute grave ou lourde.


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

## Conditions d’exercice

Pour agir en justice et réclamer le paiement d'une indemnité de départ impayée, le salarié doit remplir cumulativement les conditions suivantes :

| Condition | Détail |
|---|---|
| **Condition 1** | Être bénéficiaire de l'indemnité de départ conformément à l'article L.124-7 du Code du travail : avoir acquis au moins cinq années d'ancienneté continue et avoir été licencié avec préavis (le licenciement pour faute grave ou lourde exclut le droit à l'indemnit |
| **Condition 2** | Constater l'absence effective de paiement de l'indemnité à l'échéance légale, soit à la fin du délai de préavis (qu'il soit presté ou dispensé) |
| **Condition 3** | Respecter le délai de prescription triennale en introduisant l'action avant l'expiration des trois ans suivant la date d'exigibilité de l'indemnité |
| **Condition 4** | Disposer de preuves du droit à l'indemnité (contrat de travail, lettre de licenciement, bulletins de paie établissant l'ancienneté) |

## Modalités pratiques

L'action en paiement de l'indemnité de départ impayée relève de la **compétence exclusive du tribunal du travail**. Le salarié doit introduire une requête devant cette juridiction en respectant le délai de prescription de **trois ans**, fixé par l'article L.221-2 du Code du travail en application de l'article 2277 du Code civil.

Le **point de départ du délai** correspond à la date à laquelle l'indemnité de départ aurait dû être versée, c'est-à-dire à la fin du délai de préavis légal ou conventionnel, que ce préavis ait été effectivement presté ou que le salarié en ait été dispensé. Par exemple, pour un licenciement notifié le 15 janvier avec un préavis de 4 mois se terminant le 31 mai, le délai de prescription court à partir du 31 mai et expire le 31 mai de la troisième année suivante.

Ce délai peut être **interrompu** par :

- Toute **reconnaissance de dette** expresse ou tacite de l'employeur (article 2248 du Code civil) : un écrit reconnaissant l'existence de la dette, une promesse de paiement, voire un paiement partiel
- L'introduction d'une **action en justice** : citation, commandement de payer ou saisie (article 2244 du Code civil)

L'interruption fait cesser le délai en cours et fait repartir un nouveau délai complet de trois ans. Passé le délai de prescription sans interruption, l'action est **irrecevable** : le tribunal ne peut plus statuer sur le fond et le salarié perd définitivement son droit d'obtenir le paiement par voie judiciaire.


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

## Pratiques et recommandations

**Pour les salariés :** Il est fortement recommandé d'adresser à l'employeur, avant toute saisine judiciaire, une **mise en demeure écrite** (lettre recommandée avec accusé de réception) réclamant le paiement de l'indemnité de départ. Cette démarche constitue une preuve formelle de la réclamation et peut, selon les circonstances, être considérée comme une reconnaissance tacite de la dette par l'employeur si celui-ci répond sans contester le principe du paiement.

En cas de non-paiement persistant ou de refus explicite, il convient de **saisir rapidement le tribunal du travail** pour éviter tout risque de forclusion lié à l'expiration du délai de prescription triennale. La conservation de toutes les pièces justificatives est essentielle : contrat de travail, lettre de licenciement, bulletins de salaire, échanges de correspondance avec l'employeur.

**Pour les responsables RH :** Les employeurs doivent **veiller scrupuleusement au respect des délais légaux de paiement** de l'indemnité de départ afin de prévenir tout contentieux. L'indemnité doit impérativement être versée à la fin du préavis, même si le salarié a été dispensé de le prester.

En cas de difficulté temporaire de trésorerie, il est préférable de **négocier un échelonnement de paiement** par écrit avec le salarié plutôt que de laisser la situation se dégrader. Toute communication écrite reconnaissant la dette interrompt la prescription et fait repartir un nouveau délai de trois ans, ce qui peut avoir des conséquences importantes en cas de litige ultérieur.

Les RH doivent systématiquement **informer les salariés licenciés de leurs droits**, notamment du montant de l'indemnité de départ auquel ils peuvent prétendre et des modalités de paiement. Cette transparence prévient les malentendus et réduit les risques de contentieux.

Enfin, l'archivage rigoureux des preuves de paiement (virements bancaires, récépissés) et de tous les documents relatifs au licenciement est indispensable pour se défendre efficacement en cas de réclamation ultérieure.

## Cadre juridique

Le droit à l'indemnité de départ et les conditions d'éligibilité sont régis par les **articles L.124-7 et suivants du Code du travail luxembourgeois**. Ces dispositions fixent les barèmes d'indemnité en fonction de l'ancienneté (de 1 à 12 mois de salaire selon les paliers) et les modalités de calcul sur la base des douze derniers mois de salaire.

Le **délai de prescription de trois ans** applicable à l'action en paiement de l'indemnité de départ est expressément fixé par l'**article L.221-2 du Code du travail**, qui renvoie à l'**article 2277 du Code civil**. Ce texte dispose que "l'action en paiement des salaires de toute nature dues au salarié se prescrit par trois ans". L'indemnité de départ, considérée comme une rémunération au sens large, entre dans le champ d'application de cette prescription abrégée.

Les **causes d'interruption de la prescription** sont prévues par les **articles 2244 et 2248 du Code civil** : les actes juridiques interruptifs (citation en justice, commandement, saisie) et la reconnaissance de dette par le débiteur.


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

La **compétence juridictionnelle** du tribunal du travail pour connaître des litiges relatifs à l'indemnité de départ est établie par l'**article L.211-1 du Code du travail**, qui attribue à cette juridiction spécialisée tous les différends individuels nés de l'exécution ou de la rupture du contrat de travail.

La jurisprudence luxembourgeoise applique strictement le délai de prescription triennale et déclare systématiquement **irrecevables les actions introduites hors délai**, sans possibilité pour le juge de statuer sur le fond de la demande, même si celle-ci paraît fondée.

Le délai de prescription de trois ans est un délai d'ordre public qui s'impose aux parties. Toute action en paiement d'une indemnité de départ doit impérativement être introduite dans les trois ans suivant la date d'exigibilité du paiement, soit la fin du préavis. Passé ce délai, l'action est systématiquement déclarée irrecevable par les juridictions du travail, sans que le juge puisse examiner le bien-fondé de la réclamation. La vigilance sur ce délai est donc cruciale tant pour les salariés que pour les employeurs.

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.