Quel est le délai de prescription pour les actions salariales au Luxembourg ?

Réponse courte

Le délai de prescription pour les actions salariales au **Luxembourg** est de **trois ans** à compter de la date d'exigibilité de chaque salaire, prime ou accessoire, conformément à l'article **L.221-2 du Code du travail luxembourgeois** (qui renvoie à l'article 2277 du Code civil). Ce délai est applicable à toutes les créances salariales dans les **entreprises luxembourgeoises**, tant pour les résidents que les **frontaliers**, avec possibilité d'interruption par citation en justice, commandement de payer ou saisie, ce qui fait recommencer un nouveau délai de trois ans. La prescription court **même pendant la relation de travail** en cours, ce qui impose aux salariés de réclamer rapidement toute somme impayée. L'employeur a tout intérêt à traiter sans délai les réclamations salariales pour éviter l'accumulation de créances prescriptibles pendant plusieurs années.

Définition

Le **délai de prescription** pour les actions salariales au **Grand-Duché de Luxembourg** correspond à la période légale pendant laquelle un salarié peut engager une action en justice contre son employeur luxembourgeois pour obtenir le paiement de salaires, primes ou accessoires de rémunération dus selon le **droit du travail luxembourgeois**.

Ce délai vise à garantir la **sécurité juridique** des relations de travail au **Luxembourg**, en fixant une limite temporelle à la possibilité de réclamer des sommes impayées. Il s'applique à toutes les créances salariales dans les **entreprises établies au Luxembourg**, concernant aussi bien les salariés du secteur privé soumis au **Code du travail luxembourgeois**.

Questions fréquentes

Comment interrompre la prescription des créances salariales au Luxembourg ?

La prescription peut être interrompue par une citation en justice devant les tribunaux luxembourgeois, un commandement de payer selon la procédure luxembourgeoise, ou une saisie effectuée au Luxembourg. L'interruption fait recommencer un nouveau délai de trois ans.

Le délai de prescription des salaires court-il pendant la relation de travail en cours au Luxembourg ?

Oui, la prescription court même pendant la relation de travail en cours au Luxembourg. Cela signifie que les salariés doivent réclamer rapidement toute somme impayée, sans attendre la fin du contrat. L'employeur a tout intérêt à traiter sans délai les réclamations salariales pour éviter l'accumulation de créances prescriptibles sur plusieurs années.

Les travailleurs frontaliers bénéficient-ils du même délai de prescription salariale que les résidents luxembourgeois ?

Oui, les travailleurs frontaliers bénéficient des mêmes délais de prescription que les résidents luxembourgeois pour leurs actions devant les juridictions luxembourgeoises. Le principe d'égalité de traitement prévu par le Code du travail luxembourgeois s'applique uniformément dans toutes les entreprises du Grand-Duché, sans distinction selon la résidence du salarié.

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

Quel est le délai de prescription pour les actions en paiement de salaires au Luxembourg ?

Le délai de prescription pour les actions salariales est de trois ans à compter de la date d'exigibilité de chaque salaire, prime ou accessoire, conformément à l'article L.221-2 du Code du travail luxembourgeois (renvoyant à l'article 2277 du Code civil). Ce délai s'applique à toutes les créances salariales dans les entreprises luxembourgeoises, tant pour les résidents que les frontaliers.

Conditions d’exercice

Le salarié travaillant au **Luxembourg** peut exercer une action en paiement de toute somme liée à la relation de travail, incluant salaire de base, primes, heures supplémentaires, indemnités et accessoires de rémunération selon la **législation luxembourgeoise**.

La prescription s'applique dans toutes les **entreprises du Grand-Duché**, indépendamment de la cause du non-paiement (oubli, litige, erreur administrative), dès lors que la créance salariale est exigible selon le **droit luxembourgeois**.

L'action doit être intentée contre l'employeur établi au **Luxembourg** ou son ayant droit, dans le respect du principe d'égalité de traitement prévu par le **Code du travail luxembourgeois**, applicable aux résidents et **frontaliers travaillant au Luxembourg**.

Modalités pratiques

Application au Luxembourg :

Élément	Règle applicable
Délai	Trois ans à compter de l'exigibilité
Point de départ	Date habituelle de paiement prévue au contrat luxembourgeois
Application	Toutes créances salariales au **Grand-Duché**
Interruption	Citation en justice, commandement de payer ou saisie
Effet de l'interruption	Nouveau délai de 3 ans recommence
Conservation documents	Minimum 3 ans recommandé pour l'employeur

Obligations pour employeurs luxembourgeois :

L'employeur doit assurer la **traçabilité** des paiements selon les exigences du **Grand-Duché** (art. L.211-29 du Code du travail), conserver les justificatifs et les bulletins de salaire pendant la durée légale, et documenter tout élément utile pour les contrôles de l'**ITM Luxembourg**. Les **frontaliers travaillant au Luxembourg** bénéficient des mêmes délais que les résidents pour leurs actions devant les juridictions luxembourgeoises.

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

Pratiques et recommandations

Informer systématiquement les salariés et **frontaliers** du délai de prescription luxembourgeois lors de l'embauche et lors de tout litige salarial, afin d'éviter la prescription de créances légitimes.

Conserver bulletins de salaire et relevés de paiement selon les exigences du **Grand-Duché** — une conservation de 10 ans est recommandée pour faire face à toute contestation devant le **tribunal du travail**.

Traiter rapidement les réclamations dans les **entreprises luxembourgeoises** et répondre sans délai à toute demande de vérification de salaire afin de prévenir les litiges.

Accompagner les salariés dans leurs démarches au **Luxembourg** en les orientant vers les **syndicats luxembourgeois** ou l'**ITM** en cas de difficulté.

Archiver de façon conforme aux normes luxembourgeoises toutes les preuves de paiement pour l'**administration fiscale** et les registres nécessaires aux contrôles **ITM** **Luxembourg**.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.221-2 du Code du travail luxembourgeois	Prescription triennale des actions en paiement de toutes créances salariales (renvoie à l'art. 2277 du Code civil)
Art. L.211-29 du Code du travail	Obligation de tenue d'un registre spécial des heures de travail et des rémunérations, contrôlé par l'**ITM** au **Grand-Duché**

Le **non-respect du délai** de prescription prive définitivement le salarié au **Luxembourg** de la possibilité d'obtenir le paiement. Il est essentiel pour les **employeurs luxembourgeois** d'informer clairement chaque salarié, notamment les **frontaliers**, de leurs droits selon le **droit luxembourgeois**. La conservation des justificatifs pendant la durée légale est obligatoire pour toutes les **entreprises établies au Grand-Duché**.

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.