

Lüksemburg

Bordro & İstihdam Mevzuatı Rehberi

2026 Sürümü · Son güncelleme 14.10.2026

Otomatik ücret endekslemesi (échelle mobile), CCSS prim yapısı ve sınır-ötesi işgücü

Genel Bakış —

Lüksemburg istihdam için referans rehberi

Lüksemburg'da yabancı yatırımcının en çok kullandığı sermaye şirketi biçimi SARL'dır (société à responsabilité limitée); ortak sayısı 1 ile 100 arasında sınırlıdır ve pay devri kısıtlıdır. Daha büyük veya halka açılabilir yapılar için SA (société anonyme), bir sınırlı ve bir sınırsız sorumlu ortak gerektiren yapılar için SCA (société en commandite par actions) tercih edilir. Tüzel kişilik kurmadan faaliyet göstermek isteyen yabancı şirketler, ayrı tüzel kişilik taşımayan bir succursale (şube) açabilir.

992,24	€2.771,33	26 gün	20 hafta
1 HAZİRAN 2026'DAN İTİBAREN ÜCRET ENDEKSİ SEVİYESİ, SON DİLİM +%2,5	2026 VASİFSİZ YASAL ASGARİ ÜCRETİ (SSM)	YASAL YILLIK İZİN	İŞVEREN DEĞİL CNS TARAFINDAN ÖDENEN DOĞUM İZİNİ

BU REHBER NELERİ KAPSIYOR

I	Şirket Kurma ve İş Yapma Ortamı	Lüksemburg'da yabancı yatırımcının en çok kullandığı sermaye şirketi biçimi SARL'dır (société à responsabilité limitée); ortak sayısı 1 ile 100 arasında sınırlıdır ve pay devri...
II	Çalışma Koşulları ve İzin Hakları	Lüksemburg'da yasal normal çalışma süresi günde 8 saat, haftada 40 saattir (Code du travail, art.
III	Vergi ve Sosyal Güvenlik	Lüksemburg'un SGK eşdeğeri kurumu CCSS'dir (Centre commun de la sécurité sociale).
IV	Bordro İşlemleri	Lüksemburg'da bordro para birimi Euro'dur ve fiili piyasa pratiğinde ücretler aylık ödenir.
V	İşe Alış ve İşten Ayrılış	Lüksemburg'da deneme süresi (période d'essai) taraflarca 2 hafta ile 6 ay arasında serbestçe belirlenebilir.
VI	Ücret ve Yan Haklar	Lüksemburg'da klasik anlamda yıllık bir "zorunlu zam" yükümlülüğü yoktur.
VII	Vize ve Çalışma İzni	AB, AEA ve İsviçre vatandaşları Lüksemburg'da çalışma izni almadan serbestçe çalışabilir (AB İşleyişi Antlaşması m.45); bu kişiler için yalnızca 3 aydan uzun kalışlarda ikamet...
VIII	Pratik Notlar ve Dikkat Edilmesi Gerekenler	Lüksemburg'da 25 ile 49 arası çalışanı olan özel sektör işverenleri en az 1 tam zamanlı engelli çalışan istihdam etmek zorundadır.
IX	Teşvikler ve İşveren Destekleri	Standart özel sektör işveren SGK yükü, Bölüm 3'te gösterildiği gibi, brüt ücretin yüzde 12,32'si ile yüzde 15'i arasındadır.

I —

Şirket Kurma ve İş Yapma Ortamı

Lüksemburg'da yabancı yatırımcının en çok kullandığı sermaye şirketi biçimi SARL'dır (société à responsabilité limitée); ortak sayısı 1 ile 100 arasında sınırlıdır ve pay devri kısıtlıdır. Daha büyük veya halka açılabilir yapılar için SA (société anonyme), bir sınırlı ve bir sınırsız sorumlu ortak gerektiren yapılar için SCA (société en commandite par actions) tercih edilir. Tüzel kişilik kurmadan faaliyet göstermek isteyen yabancı şirketler, ayrı tüzel kişilik taşımayan bir succursale (şube) açabilir.

TÜZEL KİŞİLİK VE KAYIT ADIMLARI

YAPI VEYA ADIM	KURAL VEYA TUTAR	YETKİLİ KURUM
SARL	Asgari sermaye 12.000 EUR, kuruluşta tam taahhüt ve tam ödeme	Noter + RCS
SA	Asgari sermaye 30.000 EUR, kuruluşta en az 1/4'ü ödenir	Noter + RCS
SCA	Asgari sermaye 30.000 EUR, en az 2 ortak (1 sınırlı + 1 sınırsız sorumlu)	Noter + RCS
SARL-S	Sembolik sermaye, sadece belirli gerçek kişi girişimciler	Özel senet (noter gerekmez)
Şube (succursale)	Ayrı tüzel kişilik yok, ana şirket sorumludur	RCS
Ticari sicil tescili	Kuruluş senedi sonrası RESA'da ilan ve RCS'ye tescil	Luxembourg Business Registers (LBR)
İşveren kaydı	İlk çalışan öncesi CCSS'ye işveren tescili ve ACD'ye RTS mükellefiyeti	CCSS / ACD

Doğrulayın

Dikkat: SARL-S'nin kesin asgari ve azami sermaye aralığı bu rehberin hazırlandığı araştırma oturumunda resmî kaynaktan birebir doğrulanamamıştır; ikincil kaynaklar 1 ile 11.999 EUR arasında bir aralıktan söz etmektedir. Kesin tutar için kuruluş öncesinde guichet.public.lu üzerinden teyit önerilir.

I

Şirket Kurma ve İş Yapma Ortamı

Ticari, zanaat veya sınai faaliyet için önce Ekonomi Bakanlığı'ndan "autorisation d'établissement" (işletme ruhsatı) alınması gerekir. Ardından SARL, SA veya SCA için noter önünde kuruluş senedi hazırlanır ve RESA'da ilan edilir; sonrasında Luxembourg Business Registers nezdinde RCS'ye tescil yapılır. Gerekliyse AED'ye KDV mükellefi kaydı eklenir ve ilk çalışandan önce CCSS nezdinde işveren tescili ile ACD'ye stopaj (RTS) mükellefiyeti tamamlanır.

Doğrulayın

Uzman Notu: Yabancı bir işveren, yerel tüzel kişilik kurmadan CCSS nezdinde "yabancı işveren" statüsüyle doğrudan bordro çalıştırabilir. Üçüncü bir tarafın resmî, lisanslı bir EOR (employer of record) sıfatıyla araya girmesine ilişkin ayrı bir yasal rejim, Code du travail veya ITM kaynaklarında doğrudan tespit edilememiştir; bulunan materyal ticari EOR sağlayıcılarının pazarlama sayfalarından ibarettir. Çalışan ödünç verme (prêt de main-d'œuvre), lisanslı geçici iş bürosu rejimi dışında ilke olarak sınırlı olabilir, ancak bu kısıtın tam kapsamı kesinleştirilmemiştir.

Kamuya yönelik (B2G) yapılandırılmış e-fatura zorunluluğu 2022-2023 arasında kademeli olarak tamamlanmış ve yürürlüktedir. İşletmeler arası (B2B) yurt içi e-fatura zorunluluğu ise henüz yasalaşmamıştır. Hükümet Konseyi 17 Temmuz 2026'da tasarıyı onaylamış, 8815 sayılı tasarı 30 Temmuz 2026'da Meclis'e sunulmuştur; planlanan takvim en erken 2028'dir.

Doğrulayın

Bölüm Özeti: - SARL asgari 12.000 EUR, SA ve SCA asgari 30.000 EUR sermaye ister; ilk çalışandan önce CCSS ve ACD tescili zorunludur. - EOR modelinin yasal çerçevesi Lüksemburg'da ayrıca doğrulanmamıştır; yabancı işveren doğrudan CCSS tescili ile de çalıştırabilir. - B2B e-fatura zorunluluğu henüz kanunlaşmamıştır, en erken 2028'de devreye girecektir.

II · ÇALIŞMA KOŞULLARI VE İZİN HAKLARI

Lüksemburg'da yasal normal çalışma süresi günde 8 saat, haftada 40 saattir (Code du travail, art. L.211-5). Yasal azami çalışma süresi, fazla mesai dahil, günde 10 saat ve haftada 48 saattir (art. L.211-26). Fazla mesai, referans dönemi boyunca (varsayılan 4 hafta) ortalama haftalık 40 saati aşan çalışmadan başlar; kısa dönemli dalgalanmalar bu ortalamaya göre dengelenir.

II

Çalışma Koşulları ve İzin Hakları

ÇALIŞMA SÜRESİ, İZİN VE İŞ GÖREMEZLİK

KONU	YASAL TABAN	NOT
Yasal çalışma süresi	Günde 8, haftada 40 saat	Code du travail art. L.211-5
Azami çalışma süresi	Günde 10, haftada 48 saat	Fazla mesai dahil, art. L.211-26
Fazla mesai zammı	Genel rejimde yüzde 40	Bankacılık/sigorta toplu sözleşmesinde yüzde 50
Yıllık ücretli izin	26 iş günü (tam zamanlı)	3 ay kesintisiz çalışma sonrası doğar
Analık izni	20 hafta (doğum öncesi 8 + doğum sonrası 12)	Ödemeyi işveren değil CNS yapar
Doğum izni (ikinci ebeveyn)	10 gün	Doğumdan sonraki belirli süre içinde kullanılır
Ebeveyn izni	Tam zamanlı 4 veya 6 ay; yarı zamanlı 8 veya 12 ay	CAE sabit aylık ödenek öder
Hastalıkta ücret devamı	Tam ücret, 77. günün içinde bulunduğu ayın sonuna kadar	18 aylık referans dönemi

Doğrulayın

Temel Bulgu: Lüksemburg'da yıllık izin süresi 26 iş günü ile Avrupa ortalamasının üzerindedir ve toplu iş sözleşmesi, işyeri iç tüzüğü veya bireysel sözleşmeyle artırılabilir, ancak aşağı çekilemez.

Fazla mesai zammı yerine, saat başına 1 saat 30 dakika telafi dinlenmesi de tercih edilebilir. Fazla mesai kararı işveren ile çalışan arasında ortak mutabakatla alınmalıdır ve yarı zamanlı çalışan fazla mesaiye zorlanamaz. Fazla mesai zammı vergiden muaftır ve sosyal güvenlik katkılarında kısmen muaftır.

II

Çalışma Koşulları ve İzin Hakları

Hastalık halinde işveren, 18 aylık bir referans dönemi içinde 77. iş göremezlik gününün içinde bulunduğu takvim ayının sonuna kadar çalışana tam ücreti ödemek zorundadır. Bu dönemde işveren, Mutualité des employeurs üzerinden maliyetinin yüzde 80 ile yüzde 100'ünü (işverenin finansal devamsızlık sınıfına göre) geri alabilir. 77. günü içeren ayın sonundan itibaren CNS devreye girer ve hastalık parasını 104 haftalık referans döneminde azami 78 hafta öder.

Doğrulayın

Dikkat: Resmî tatillerin tam listesi ve toplam sayısı bu rehberin hazırlandığı araştırma oturumunda ITM veya Legilux'tan birincil kaynakla tek tek doğrulanamamıştır. İkincil kaynaklara göre Yılbaşı, Paskalya Pazartesi, 1 Mayıs, Ascension, Pentekost Pazartesi, 9 Mayıs (Avrupa Günü), 23 Haziran (Ulusal Bayram), 15 Ağustos, 1 Kasım ve 25 Aralık listede yer alır; kesin sayı yayın öncesi teyit edilmelidir.

Analık izni ücretini işveren değil CNS öder; bu ödeme genellikle önceki ücrete eşittir ancak asgari ücretin 5 katıyla sınırlıdır. Bu, Lüksemburg bordrosunun yapısal bir özelliğidir: işveren analık izni döneminde maaş ödemez, yalnızca bordro ve SGK kaydını sürdürür. İkinci ebeveyn için doğum izni (congé de naissance) 29 Temmuz 2023 tarihli kanunla cinsiyetinden bağımsız olarak çocuğun yasal ikinci ebeveyni kabul edilen herkese genişletilmiştir.

Doğrulayın

Bölüm Özeti: - Yasal çalışma süresi haftada 40 saat, azami 48 saattir; fazla mesai zammı genel rejimde yüzde 40'tır. - Yıllık izin 26 iş günüdür ve analık izninin ücretini CNS öder, işveren değil. - Hastalıkta işveren 77 güne kadar tam ücret öder ve bu maliyetin önemli bir kısmını Mutualité des employeurs'dan geri alabilir.

III · VERGİ VE SOSYAL GÜVENLİK

Lüksemburg'un SGK eşdeğeri kurumu CCSS'dir (Centre commun de la sécurité sociale). Dal bazında idare eden kurumlar şöyledir: hastalık ve analık için CNS, emeklilik için CNAP, iş kazası için AAA, aile yardımları için CAE, işsizlik ve istihdam teşvikleri için ADEM. Gelir vergisi tarafında yetkili kurum ACD'dir (Administration des contributions directes); dolaylı vergi ve KDV için AED yetkilidir.

III

Vergi ve Sosyal Güvenlik

ASGARI ÜCRET, PRİM ORANLARI VE TABAN-TAVAN

KALEM	1 HAZİRAN 2026 DEĞERİ	NOT
SSM, vasıfsız 18+ (aylık)	2.771,33 EUR	Endeks 992,24; saatlik 16,0192 EUR
SSM, vasıflı (yüzde 120)	3.325,59 EUR	Saatlik 19,2231 EUR
Kotize edilebilir taban	2.771,33 EUR (SSM'ye eşit)	-
Kotize edilebilir tavan	13.856,63 EUR (5 x SSM)	Dependency sigortasına uygulanmaz
İşveren SGK yükü (toplam)	Brüt ücretin yüzde 12,32 ile yüzde 15'i arası	Branşa ve mutualité sınıfına göre değişir
Çalışan SGK yükü (toplam)	Brüt ücretin yüzde 12,70 ile yüzde 12,95'i arası	Sabit kısımlardan oluşur
Gelir vergisi oranları	Yüzde 0'dan yüzde 42'ye, 23 dilim	Mémorial A N° 590, 2025 ile aynı tablo

Doğrulayın

Dikkat: Gelir vergisi dilimlerinde en düşük dilimin (yüzde 0) üst eşiği konusunda ikincil kaynaklar birbiriyle çelişmektedir: 11.265 EUR, 12.438 EUR ve 13.230 EUR rakamları ayrı kaynaklarda geçmektedir. En üst dilimin (yüzde 42) başladığı eşik için kaynaklar yaklaşık 234.870 EUR üzerinde birleşmektedir, ancak bu da birincil kaynaktan tek tek doğrulanmamıştır. Kesin dilim sınırları yayın öncesi Mémorial A N° 590'ın orijinal metninden teyit edilmelidir.

III —

Vergi ve Sosyal Güvenlik

İŞVEREN VE ÇALIŞAN PRİM DAĞILIMI

BRANŞ	İŞVEREN ORANI	ÇALIŞAN ORANI
Assurance maladie-maternité (CNS)	Yüzde 3,05 (temel 2,80 + nakit ödeme eki 0,25)	Yüzde 2,80 (+ 0,25 ek, toplam 3,05)
Assurance pension (CNAP)	Yüzde 8,50	Yüzde 8,50
Assurance dépendance	İşveren payı yok	Yüzde 1,40 (1/4 SSM istisnası sonrası)
Prestations familiales	Özel sektörde işveren payı yok (kamuda 1,70)	-
Santé au travail	Yüzde 0,14	-
Assurance accident	Yüzde 0,5525 ile 0,9750 arası	-
Mutualité des employeurs	Yüzde 0,23 ile 2,66 arası (devamsızlık sınıfına göre)	-

Doğrulayın

Temel Bulgu: Assurance dépendance (bağımlılık sigortası) tamamen çalışan tarafından ödenir; işveren bu dalda hiç prim ödemez. Bu primin matrahına 1/4 SSM (1 Haziran 2026 itibarıyla 692,83 EUR) oranında bir istisna uygulanır ve taban-tavan sınırı bu dala uygulanmaz.

Örnek Hesaplama (vasıfsız, aylık brüt 3.500 EUR, 1 Haziran 2026 parametreleriyle):

- İşveren SGK yükü (ortalama yüzde 13,5 kabulüyle): $3.500 \times \%13,5 = 472,50$ EUR/ay
- Çalışan SGK yükü (ortalama yüzde 12,8 kabulüyle): $3.500 \times \%12,8 = 448,00$ EUR/ay
- Dependency matrahı: $3.500 - 692,83 = 2.807,17$ EUR; dependency primi: $2.807,17 \times \%1,40 = 39,30$ EUR/ay (yukarıdaki çalışan oranına dahildir)
- İşverenin toplam aylık işçilik maliyeti (brüt + SGK): yaklaşık 3.972,50 EUR

III

Vergi ve Sosyal Güvenlik

Aylık ücret bildirimi CCSS'ye SECULine platformu üzerinden DECSAL prosedürüyle yapılır. İşe alışı, değişiklik veya işten ayrılış olaylarının CCSS'ye bildirimi, olaydan itibaren 8 takvim günü içinde yapılmalıdır; aksi halde 2.500 EUR'ya kadar idari para cezası uygulanabilir.

Doğrulayın

Dikkat: CCSS'nin aylık ödeme süresi ve gecikme faizi oranı konusunda bu rehberde kullanılan rakamlar (10 gün ödeme süresi, aylık yüzde 0,6 gecikme faizi) tek bir ikincil kaynağa dayanmaktadır ve resmî CCSS "déclarer et payer" sayfasından ayrıca teyit edilmelidir. Benzer şekilde, hesaplanan gelir vergisine eklenen "Fonds pour l'emploi" (istihdam fonu) ek yüzdesi için kullanılan yüzde 7 (genel) ve yüzde 9 (üst dilim) rakamları da ikincil kaynaktan gelmektedir; resmî ACD oranıyla teyit edilmeden kesin veri olarak kullanılmamalıdır.

Doğrulayın

Bölüm Özeti: - CCSS, SGK eşdeğeri şemsiye kurumdur; işveren yükü brana göre brüt ücretin yüzde 12,32 ile yüzde 15'i arasındadır. - Kotize edilebilir taban SSM'ye eşittir, tavan SSM'nin 5 katıdır; dependency sigortasına bu sınırlar uygulanmaz. - Gelir vergisi dilim eşikleri ve istihdam fonu ek yüzdesi için ikincil kaynaklar arasında çelişki vardır, yayın öncesi birincil kaynaktan teyit gerekir.

IV · BORDRO İŞLEMLERİ

Lüksemburg'da bordro para birimi Euro'dur ve fiili piyasa pratiğinde ücretler aylık ödenir. Lüksemburg bordrosunun diğer AB ülkelerinden en açık farkı, otomatik ücret endekslemesidir (échelle mobile des salaires). Bu mekanizma, bordro motorunun "yıllık güncelleme" değil "tetiklenen kademe" mantığıyla çalışmasını gerektirir.

OTOMATİK ÜCRET ENDEKSLEMESİ (ÉCHELLE MOBILE DES SALAIRES)

Lüksemburg'da (Belçika ile birlikte AB'de istisnai olarak) tüm ücretler, maaşlar ve emekli maaşları STATEC'in hesapladığı ulusal tüketici fiyat endeksine (IPCN) otomatik olarak bağlıdır. Bu mekanizma kamu düzenindedir; toplu iş sözleşmesiyle bile aşağı yönde değiştirilemez. Bir "tranche" (kademe) tetiklendiğinde taban ücret ve ek ödemeler dahil tüm ücret unsurları, derhal ve otomatik olarak güncellenir.

IV — Bordro İşlemleri

ENDEKSLEME PARAMETRESİ	DEĞER	NOT
Son tetiklenen kademe	1 Haziran 2026	Endeks 968,04'ten 992,24'e
Kademe artış oranı	Yüzde 2,5	Tüm ücret unsurlarına otomatik uygulanır
Kapsam	Ücretler, maaşlar, emekli maaşları	Toplu sözleşmeyle aşağı çekilemez
Sonraki kademe tarihi	Henüz netleşmedi	STATEC açıklaması bekleniyor

Doğrulayın

Dikkat: Bir sonraki endeksleme kademesinin tarihi bu rehberin hazırlandığı araştırma oturumunda net olarak doğrulanamamıştır; bazı kaynaklar 2027 içinde bir tarih öngörmekte, bazıları 2027'nin üçüncü çeyreğinden söz etmektedir. STATEC'in resmî açıklaması gelmeden bordro planlamasına kesin bir tarih yazılmamalıdır.

Doğrulayın

Uzman Notu: Endeksleme, Lüksemburg'da işveren maliyetinin en öngörülemez kalemidir, çünkü kademe tarihi önceden sabit değildir, enflasyona bağlıdır. Bir bordro ekibi, yıllık bütçeyi tek bir sabit zam oranıyla değil, STATEC'in aylık endeks açıklamalarını izleyerek kurmalıdır.

IV — Bordro İşlemleri

BİLDİRİM, BELGE VE SAKLAMA YÜKÜMLÜLÜKLERİ

KONU	KURAL	NOT
Aylık bildirim	SECUline platformu, DECSAL prosedürü	CCSS'ye
Olay bildirimi (işe alış/ayrılış/değişiklik)	8 takvim günü içinde	Aksi halde 2.500 EUR'ya kadar ceza
Yemek çeki formatı	2025'ten itibaren sadece elektronik	Kağıt çek kullanılmıyor
Bordro fişi saklama	5 yıl ile 10 yıl arasında (çelişkili)	İkincil kaynaklar birbiriyle uyuşmuyor
Personel sicili ve zaman çizelgesi	Ayrılıştan itibaren 5 yıl	-
İş sözleşmesi	İlişkinin sona erişinden itibaren 3 yıl	-
Ücret alacağı zamanaşımı	3 yıl	Code du travail art. L.221-2

Doğrulayın

Dikkat: Bordro fişleri ve personel belgelerinin saklama süresi konusunda ikincil kaynaklar birbiriyle çelişmektedir: bir grup kaynak 10 yıl (muhasebe kanunu ve gelir vergisi kanunu referansıyl), bir diğer grup 5 yıl (Code du travail L.125-7 atfıyla) vermektedir. Yayın öncesi bu süre birincil metinle kesinleştirilmelidir; bu rehber her iki rakamı da açıkça çelişkili olarak işaretler.

Yabancı bir işverenin çalışanlarını Lüksemburg'a geçici olarak göndermesi (détachement) durumunda, işveren ITM'ye e-Détachement platformu üzerinden, işler başlamadan önce bildirim yapmak zorundadır. Her detaşe çalışan için bir "badge social" (sosyal kart) düzenlenir ve çalışan bunu iş yerinde ITM denetiminde göstermelidir. İş yerinde hazır bulundurulması gereken belgeler arasında her çalışan için A1 belgesi, iş sözleşmesi, bordro fişleri ve çalışma süresi kayıtları bulunur.

IV —

Bordro İşlemleri

Doğrulayın

Bölüm Özeti: - Lüksemburg bordrosunun yapısal özelliği, STATEC endeksine bağlı otomatik ücret endekslemesidir; son kademe 1 Haziran 2026'da yüzde 2,5 artışla tetiklenmiştir. - Aylık bildirim CCSS'ye SECULine/DECSAL üzerinden yapılır; olay bildirim 8 gün içinde tamamlanmalıdır. - Bordro belgesi saklama süresi (5 veya 10 yıl) ikincil kaynaklar arasında çelişkilidir ve yayın öncesi teyit gerektirir.

V · İŞE ALIŞ VE İŞTEN AYRILIŞ

Lüksemburg'da deneme süresi (période d'essai) taraflarca 2 hafta ile 6 ay arasında serbestçe belirlenebilir. CATP seviyesine ulaşmayan çalışanlar için azami 3 ay, başlangıç brüt aylık ücreti belirli bir eşiği aşan çalışanlar için azami 12 ay uygulanır. Deneme süresi klozu yenilenemez; yasal azami sürelerin üzerine çıkan her anlaşma hükümsüzdür.

V — İşe Alış ve İşten Ayrılış

DENEME, İHBAR VE KIDEM TAZMİNATI

KONU	KURAL	NOT
Deneme süresi (genel)	2 hafta-6 ay	Taraflarca serbestçe belirlenir
Deneme süresi (CATP altı)	Azami 3 ay	-
Deneme süresi (yüksek ücretli)	Azami 12 ay	İkincil kaynağa göre eşik SSM'nin yüzde 130'u
İhbar süresi, 5 yıldan az kıdem	İşveren 2 ay, çalışan 1 ay	Code du travail art. L.124-3/4
İhbar süresi, 5-10 yıl kıdem	İşveren 4 ay, çalışan 2 ay	-
İhbar süresi, 10 yıl ve üzeri kıdem	İşveren 6 ay, çalışan 3 ay	-
Kıdem tazminatı, 5-9 yıl	1 aylık ücret	5 yıldan az kıdemde hak doğmaz
Kıdem tazminatı, 10-14 yıl	2 aylık ücret	-
Kıdem tazminatı, 15-19 yıl	3 aylık ücret	-
Kıdem tazminatı, 20-24 yıl	6 aylık ücret	-
Kıdem tazminatı, 25-29 yıl	9 aylık ücret	-
Kıdem tazminatı, 30 yıl ve üzeri	12 aylık ücret	Gelir vergisine tabi değildir

Doğrulayın

Dikkat: 12 aylık deneme süresi eşiğinde kullanılan "SSM'nin yüzde 130'u" rakamı tek bir ikincil kaynağa dayanmaktadır; güncel règlement grand-ducal metninden teyit edilmeden kesin eşik olarak kullanılmamalıdır.

V — İşe Alış ve İşten Ayrılış

Çalışanın istifa ihbar süresi, işverenin ihbar süresinin yarısıdır. İhbar süresi, bildirimin ayın 15'inden önce yapılıp yapılmadığına bağlı olarak ayın 15'inden veya bir sonraki ayın 1'inden itibaren işlemeye başlar. Ciddi kusur (motif grave) nedeniyle derhal fesihte ihbar süresi veya tazminatı uygulanmaz.

Indemnité de départ (kıdem/ayrılış tazminatı), aynı işverende en az 5 yıl kıdemi olan ve sözleşmesi işveren tarafından (ciddi kusur dışında bir nedenle) feshedilen çalışana ödenir. Matrah, fesih öncesi 12 aylık dönemde fiilen ödenen brüt ücretlerdir (fazla mesai ve ikramiyeler hariç). Tazminat, normal yaşlılık emekliliği hakkı kazanmış çalışana veya ciddi kusur nedeniyle işten çıkarılan çalışana ödenmez.

Doğrulayın

Temel Bulgu: Yasal emeklilik yaşı 65'tir; asgari sigortalılık süresi 120 ay (10 yıl) olup erken emeklilik 57 veya 60 yaşında, belirli sigortalılık şartlarıyla mümkündür.

Belirli süreli sözleşme (CDD), yenilemeler dahil azami 24 ay sürebilir; deneme süresi de bu 24 aya dahildir. Yenileme azami 2 kez (toplam 3 CDD) mümkündür ve ancak ilk sözleşmede bir yenileme klozu varsa geçerlidir. Mevsimlik işler, belirli öğretim veya araştırma sözleşmeleri ve yüksek vasıflı özel pozisyonlar bu 24 aylık kurala tabi değildir.

Doğrulayın

Pratik İpucu: Yenileme klozu olmadan yapılan bir yenileme veya 24 ay sınırının aşılması, sözleşmeyi otomatik olarak süresiz (CDI) sözleşmeye dönüştürür ve çalışan birikmiş kıdemini korur. CDD sözleşmesi hazırlanırken yenileme kloxunun ilk sözleşmede açıkça yer alması, geç fark edilen bir dönüşüm riskini önler.

Doğrulayın

Bölüm Özeti: - Deneme süresi 2 hafta ile 6 ay arasında serbestçe belirlenir, ancak CATP altı ve yüksek ücretli pozisyonlarda özel sınırlar vardır. - İhbar süresi ve kıdem tazminatı kıdeme göre kademelidir; kıdem tazminatı hakkı en az 5 yıllık kıdemle doğar. - CDD azami 24 ay sürebilir; klozsuz yenileme veya süre aşımı sözleşmeyi otomatik olarak CDI'ye çevirir.

VI —

Ücret ve Yan Haklar

Lüksemburg'da klasik anlamda yıllık bir "zorunlu zam" yükümlülüğü yoktur. Ancak otomatik ücret endekslemesi (bkz. Bölüm 4) fonksiyonel olarak bu rolü üstlenir: STATEC endeksi tetiklendiğinde tüm ücretler kademe oranında (son kademe yüzde 2,5) otomatik olarak artar. Bu bir "zam" değil, kamu düzeninden bir endeksleme yükümlülüğüdür ve toplu sözleşmeyle bile aşağı çekilemez.

ÜCRET TABANI VE YAN HAK YÜKÜMLÜLÜKLERİ

KALEM	KURAL	NOT
Ücret güncelleme mekanizması	Otomatik endeksleme (échelle mobile)	Yıllık zam değil, tetiklenen kademe
13. ay ikramiyesi (gratification)	Yasal zorunluluk yok, teamül yaygın	Ortalama ücretlerin yüzde 15'i (STATEC)
Yemek çeki azami değeri	15 EUR/çek	2,80 EUR çalışan katkısı sonrası 12,20 EUR muaf
Yemek çeki formatı	Sadece elektronik (2025'ten itibaren)	Kağıt çek kullanılmıyor
Sağlık sigortası (CNS)	Toplam yüzde 3,05 işveren + yüzde 3,05 çalışan	Ayrı bir zorunlu özel sigorta yok
Aile yardımı (çocuk başına, 1 Haziran 2026)	Aylık 315,04 EUR taban	6-11 yaş +23,81 EUR, 12+ yaş +59,44 EUR
Doğum yardımı	Tranş başına 580,03 EUR	CAE tarafından ödenir
Okula dönüş yardımı	6-11 yaş 115 EUR, 12+ yaş 235 EUR	CAE tarafından ödenir

Doğrulayın

Temel Bulgu: STATEC verilerine göre Lüksemburg'da ikramiyeler ücretlerin ortalama yüzde 15'ine ulaşmaktadır; bu, AB ortalaması olan yüzde 8'in oldukça üzerindedir ve bu ikramiyelerin yaklaşık yarısı finans/sigorta ve bilimsel/teknik sektörlerle gitmektedir.

VI —

Ücret ve Yan Haklar

Bir toplu iş sözleşmesi veya bireysel sözleşmede yazılı hale geldiğinde, 13. ay ikramiyesi tek yanlı olarak kaldırılamaz veya düşürülemez; hesaplama yöntemi zamanla sabit kalmalıdır, tutar değişebilir. 13. ay ikramiyesi normal ücret gibi gelir vergisine tabidir.

Örnek Hesaplama (yemek çeki vergi avantajı, aylık 20 çalışma günü):

- Çek başına azami değer: 15,00 EUR
- Çalışan katkısı (asgari): 2,80 EUR
- İşverenin vergi/SGK'dan muaf payı: 12,20 EUR
- Aylık muaf tutar (20 gün): $20 \times 12,20 \text{ EUR} = 244,00 \text{ EUR/çalışan}$
- Yıllık muaf tutar: yaklaşık 2.928 EUR/çalışan (çalışılan gün sayısına göre değişir)

Doğrulayın

Dikkat: Yemek çeki muafiyet tutarları (15 / 2,80 / 12,20 EUR) birden fazla ikincil kaynaktan tutarlı biçimde tekrarlanmaktadır, ancak ilgili règlement grand-ducal'in birincil metninden bu rehberin hazırlandığı oturumda ayrıca doğrulanamamıştır.

Aile yardımları Devlet (CAE) tarafından ödenir ve işveren maliyeti değildir; ancak bordro ve İK ekiplerinin çalışana doğru bilgi verebilmesi için referans niteliğindedir. Lüksemburg'da işveren tarafından sağlanan ayrı bir zorunlu tamamlayıcı özel sağlık sigortası yoktur; CNS kapsamı temel sağlık güvencesidir.

Doğrulayın

Bölüm Özeti: - Ücret artışının asıl motoru otomatik endekslemeydir; ayrıca yasal bir yıllık zam yükümlülüğü yoktur. - 13. ay ikramiyesi yasal değildir ama teamül olarak yaygındır ve ortalama yüzde 15 seviyesindedir. - Yemek çeki ve aile yardımları gibi yan haklar sabit, endeksle güncellenen tutarlara dayanır.

VII —

Vize ve Çalışma İzni

AB, AEA ve İsviçre vatandaşları Lüksemburg'da çalışma izni almadan serbestçe çalışabilir (AB İşleyişi Antlaşması m.45); bu kişiler için yalnızca 3 aydan uzun kalışlarda ikamet kaydı formalitesi gerekir. Üçüncü ülke vatandaşları için süreç farklıdır ve işveren önce pozisyonu ADEM'e bildirmek zorundadır.

İZİN REJİMLERİ VE YÜKÜMLÜLÜKLER

DURUM	KURAL	NOT
AB, AEA, İsviçre vatandaşı	Çalışma izni gerekmez	3 aydan uzun kalışta ikamet kaydı
Üçüncü ülke vatandaşı, işgücü piyasası testi	ADEM'in 3 haftalık süresi	Uygun yerli/AB adayı önerme hakkı
Üçüncü ülke vatandaşı, karar süresi	Azami 3 ay (hedef)	Sessiz kalma reddetme sayılır
İlk izin geçerliliği	Azami 1 yıl	Tek bir meslek/sektöre bağlı
AB Mavi Kartı ücret eşiği	65.652 EUR/yıl (3 Mart 2026'dan itibaren)	Önceki eşik 63.408 EUR
Posting/détachement bildirimi	e-Détachement, işler başlamadan önce	ITM'ye, badge social ile
Yabancı işçi kotası	Yok	AB serbest dolaşımı + sınır-ötesi işçi rejimi

Doğrulayın

Dikkat: Üçüncü ülke vatandaşı için genel çalışma izni süreç ve süreleri (3 hafta işgücü piyasası testi, 3 ay karar süresi, 1 yıl ilk izin geçerliliği) bu rehberin hazırlandığı oturumda tek bir ikincil kaynaktan derlenmiştir; guichet.public.lu'nun ana çalışma izni sayfasından birincil kaynakla teyit edilmeden kesin süre olarak kullanılmamalıdır.

VII —

Vize ve Çalışma İzni

Ciddi işgücü açığı bulunan mesleklerde işgücü piyasası testi aranmayabilir. AB vatandaşı bir eş, partner veya ebeveynin yanına gelen üçüncü ülke vatandaşları için ayrı bir "dispense d'autorisation" (muafiyet) rejimi mevcuttur. AB Mavi Kartı için ayrıca en az 6 aylık iş sözleşmesi ve yüksek mesleki yeterlilik şartı aranır; Haziran 2024'ten itibaren işgücü açığı bulunan mesleklerde indirimli eşik uygulanmamaktadır.

Doğrulayın

Uzman Notu: Lüksemburg'da Körfez ülkelerindeki Nafis veya Tawteen tarzı bir genel yabancı işçi kotası veya yerleştirme rejimi bulunmamaktadır. İşgücü piyasasının yapısal özelliği, AB serbest dolaşımı kapsamında Fransa, Belçika ve Almanya'dan gelen büyük bir sınır-ötesi (frontalier) işçi kitlesidir; bu durum kota değil, serbest dolaşım ve ayrı bir sınır-ötesi çalışma izni rejimiyle yönetilir.

A1 belgesi, posting/détachement bildirim rejiminden ayrı, AB 883/2004 ve 987/2009 Tüzükleri temelli bir sosyal güvenlik tabiiyeti belgesidir ve her detaşe çalışan için iş yerinde hazır bulundurulmalıdır.

Doğrulayın

Bölüm Özeti: - AB/AEA/İsviçre vatandaşları çalışma izni almadan çalışabilir; üçüncü ülke vatandaşları için ADEM işgücü piyasası testi ve ayrı izin süreci uygulanır. - AB Mavi Kartı ücret eşiği 3 Mart 2026'dan itibaren 65.652 EUR/yıla yükseltilmiştir. - Lüksemburg'da genel bir yabancı işçi kotası yoktur; işgücü piyasası büyük ölçüde sınır-ötesi (frontalier) işçilere dayanır.

VIII · PRATİK NOTLAR VE DİKKAT EDİLMESİ GEREKENLER

Lüksemburg'da 25 ile 49 arası çalışanı olan özel sektör işverenleri en az 1 tam zamanlı engelli çalışan istihdam etmek zorundadır. 50 ile 299 arası çalışanı olan işverenler için kota yüzde 2'dir, 300 ve üzeri çalışanı olanlar için yüzde 4'tür (tam zamanlı eşdeğer bazında). Kotayı karşılamayan işveren, eksik her engelli çalışan için Hazine'ye aylık olarak asgari ücretin (SSM) yüzde 50'si tutarında telafi edici vergi öder.

VIII —

Pratik Notlar ve Dikkat Edilmesi Gerekenler

ENGELLİ İSTİHDAM KOTASI VE DİĞER YAPISAL NOTLAR

İŞVEREN BÜYÜKLÜĞÜ	KOTA	NOT
25-49 çalışan	En az 1 tam zamanlı engelli çalışan	-
50-299 çalışan	Yüzde 2 (tam zamanlı eşdeğer bazında)	-
300+ çalışan	Yüzde 4 (tam zamanlı eşdeğer bazında)	-
Kamu sektörü	Yüzde 5 (ayrı rejim)	ADEM idare eder

Doğrulayın

Pratik İpucu: Kotayı karşılayan işverenler, Devletten ücret maliyetinin bir kısmı, eğitim giderleri, iş istasyonu/işyeri uyarlama giderleri, ulaşım giderleri ve uyarlanmış mesleki ekipman giderleri için destek alabilir. Kotayı aşan işverenler, kota üzerindeki pozisyonlar için işveren SGK katkılarından muaftır.

Lüksemburg'un üç idari dili vardır: Fransızca, Almanca ve Lüksemburgca. İş sözleşmesinin hangi dilde yazılması gerektiğine ilişkin ayrı ve bağlayıcı bir Code du travail hükmü bu rehberin hazırlandığı oturumda tespit edilememiştir; pratikte Fransızca en yaygın sözleşme dilidir.

Doğrulayın

Dikkat: Belçika'nın bölgesel dil kararnamelelerine benzer bir rejimin Lüksemburg'a otomatik olarak uygulanacağı varsayılmamalıdır. Sözleşme dili zorunluluğu varsa, Code du travail veya ITM'den ayrıca teyit edilmelidir; bu rehberde dayanaksız bir iddia yapılmamıştır.

CDD'nin CDI'ye dönüşüm kuralları Bölüm 5'te detaylandırılmıştır: 24 aylık tavanın veya yenileme klotu şartının aşılması ya da ihlali, sözleşmeyi otomatik olarak CDI'ye çevirir.

VIII —

Pratik Notlar ve Dikkat Edilmesi Gerekenler

Doğrulayın

Uzman Notu: Lüksemburg, AB'nin en yüksek sınır-ötesi (frontalier) işçi oranına sahip ülkelerinden biridir; Fransa, Belçika ve Almanya'dan gelen büyük bir işgücü günlük olarak Lüksemburg'a çalışmaya gelir. Bu durum bordroyu doğrudan etkiler: A1 formaliteleri, ikili sosyal güvenlik anlaşmaları ve sınır-ötesi vergi anlaşmaları, yerel bir çalışanla kurulan bordro ilişkisinden farklı bir takip gerektirir.

Doğrulayın

Bölüm Özeti: - Engelli istihdam kotası işveren büyüklüğüne göre yüzde 2 ile yüzde 4 arasında değişir; kotayı aşanlar SGK muafiyeti kazanır. - İş sözleşmesi dilini zorunlu kılan ayrı bir hüküm bu rehberde doğrulanamamıştır; Fransızca pratikte en yaygın dildir. - Sınır-ötesi (frontalier) işgücü oranı çok yüksektir ve bordroya A1, ikili sosyal güvenlik ve vergi anlaşması katmanları ekler.

IX · TEŞVİKLER VE İŞVEREN DESTEKLERİ

Standart özel sektör işveren SGK yükü, Bölüm 3'te gösterildiği gibi, brüt ücretin yüzde 12,32'si ile yüzde 15'i arasındadır. Lüksemburg'da bu tabanı doğrudan düşüren genel bir "işveren primi indirimi" rejimi bulunmamaktadır. Aşağıdaki teşvikler bunun yerine, belirli hedef grupların istihdamında ücret maliyetinin bir kısmının Fonds pour l'emploi veya ADEM tarafından geri ödenmesi şeklinde çalışır.

IX

Teşvikler ve İşveren Destekleri

HEDEF GRUBA BAĞLI İŞE ALIM VE İSTİHDAM DESTEKLERİ

DESTEK	KAPSAM	İŞVEREN FAYDASI	SÜRE
Aide à l'embauche de chômeurs âgés	45+ yaş, ADEM'de en az 1 ay kayıtlı işsiz	İşverenin SGK prim payının tam geri ödemesi	45-49 yaşta işe alımda 2 yıl; 50+ yaşta emekliliğe kadar
Emploi d'insertion (uzun süreli işsiz)	Sadece kamu/belediye/dernek/vakıf işverenleri; 30+ yaş, 12+ ay kayıtlı işsiz	Fonds pour l'emploi'den ücret maliyeti geri ödemesi	Güncel oran teyit edilmedi (2016-2017 tasarı verisi)
CIE (gençlik işe başlatma sözleşmesi)	30 yaş altı, ADEM'de en az 3 ay kayıtlı; tüm işverenlere açık	1 Temmuz 2026 öncesi: indennite işveren öder, SGK payı geri ödenir. Sonrasında: ADEM indenniteyi doğrudan çalışana öder	12 ay + azami 6 ay uzatma
CAE (istihdam destek sözleşmesi)	30 yaş altı; sadece ticari olmayan kuruluşlara açık	İlk 12 ayda ücretin yüzde 75'i + SGK payının yüzde 100'ü geri ödenir	12 ay + azami 6 ay uzatma
Aide de promotion de l'apprentissage	Çırak istihdam eden, yetkili işverenler	DAP/TRF/DT'de brüt ücretin yüzde 27'si, CCP'de yüzde 40'ı geri ödenir	Çıraklık süresi boyunca

Doğrulayın

Dikkat: "Aide à la création d'un emploi d'insertion pour chômeurs de longue durée" yardımı sıradan ticari işverenlere açık değildir; sadece Devlet, belediyeler, kamu kurumları, sosyal etki şirketleri, dernekler ve vakıflar başvurabilir. Bu yardımın 2026'da geçerli güncel geri ödeme oranı ve tavanı, 2016-2017 tarihli tasarı metnine dayanmaktadır ve ADEM'in güncel sayfasından teyit edilmelidir.

1 Temmuz 2026'dan sonra imzalanan CIE sözleşmelerinde ödeme mekanizması değişmiştir: indenniteyi artık işveren değil, ADEM doğrudan çalışana öder; işverene yalnızca kendi SGK payına ilişkin bir fatura kesilir. Bu değişiklik 3 Mart 2026 tarihli kanunla getirilmiştir.

IX

Teşvikler ve İşveren Destekleri

ENGELLİ İSTİHDAMI VE KISA ÇALIŞMA DESTEĞİ

E ngelli çalışan istihdamı teşviki, Bölüm 8'deki kota rejimiyle iç içe geçmiştir: kotayı karşılayan işverenler Devlet desteğinden (ücret, eğitim, işyeri uyarlama, ulaşım, ekipman giderleri) yararlanır; kotayı aşan işverenler kota üstü pozisyonlar için işveren SGK katkılarından muaf olur. Bu, Lüksemburg'da engelli istihdamına yönelik asıl işveren-maliyeti mekanizmasıdır.

Kısa çalışma (chômage partiel) dört türde uygulanır: konjonktürel (sektörel kriz), yapısal (istihdamı koruma planı kapsamında), ekonomik bağımlılık (ana müşteri kaybı) ve mücbir sebep.

KISA ÇALIŞMA PARAMETRESİ	DEĞER	NOT
Tazminat oranı (normal)	Yüzde 80 (brüt saatlik ücret üzerinden)	-
Tazminat oranı (eğitim alınan saatler)	Yüzde 90	-
Saatlik ücret tavanı	Vasıfsız saatlik SSM'nin yüzde 250'si	-
Yıllık azami saat (TZE başına)	1.022 saat/takvim yılı	Yarı zamanlıda orantılı

Doğrulayın

Dikkat: Kısa çalışma ödeneğinin aylık tavan tutarı için eski (2021 tarihli) bir kaynakta 6.752,70 EUR rakamı geçmektedir; bu tutar 1 Haziran 2026 endeksine (992,24) göre yeniden hesaplanmamıştır ve ADEM'in güncel sayfasından teyit edilmelidir.

IX —

Teşvikler ve İşveren Destekleri

Fonds pour l'emploi, işverenin avans olarak ödediği kısa çalışma tazminatını (ilk 16 saat dahil) geri öder; işverenin bu tazminat üzerindeki SGK katkıları geri ödenmez. Çıraklar, CIE/CAE sözleşmeli çalışanlar ve yurt dışından gelen detaşe çalışanlar kapsam dışıdır. Talep, MyGuichet.lu üzerinden kapsanan ayın bir önceki ayının 12'sine kadar yapılmalı ve her ay yenilenmelidir.

Doğrulayın

Uzman Notu: Lüksemburg'da, Körfez ülkelerindeki Nafis veya Tawteen tarzı bir yerelleştirme veya vatandaşlaştırma kotası bulunmamaktadır; bu yapısal olarak beklenmez, çünkü Lüksemburg işgücü piyasası zaten büyük ölçüde AB serbest dolaşımı ve sınır-ötesi işçilere dayanır. Ayrıca Belçika'nın veya Fransa'nın tüm işverenlere uygulanan genel ve sürekli bir "ilk çalışan" SGK prim muafiyeti rejimi gibi bir mekanizma da bu rehberin hazırlandığı oturumda tespit edilememiştir. Lüksemburg'un teşvik mimarisi, bunun yerine yaş, süre ve kurum tipine özgü hedefli programlara dayanmaktadır.

Yukarıdaki teşviklerin (kısa çalışma hariç) idaresi ADEM üzerinden yürütülür; başvurular genellikle MyGuichet.lu'nun kurumsal alanında elektronik kimlikle yapılır. Çoğu program için boş pozisyonun işe alımdan önce ADEM'e bildirilmesi ön şarttır.

Doğrulayın

Bölüm Özeti: - Lüksemburg'da genel bir SGK prim indirimi yoktur; teşvikler hedef gruba özgü geri ödeme programları şeklinde çalışır. - CIE, CAE ve yaşlı işsiz istihdam yardımı en somut ve güncel teşviklerdir; emploi d'insertion sadece kamu/sivil toplum işverenlerine açıktır. - Kısa çalışma desteği brüt saatlik ücretin yüzde 80'ini (eğitimde yüzde 90) karşılar, ancak aylık tavanın güncel endekse göre yeniden hesaplanmış hali teyit edilmelidir.



EOR & BORDRO YÖNETİMİ

Datassist ile MENA, Türkiye Bordro & İstihdam Süreçlerini Tek Merkezden Yönetin.

Yıllık değerlendirme döngüsü dışında ücret bantlarını sıfırlayan otomatik ücret endeksleme mekanizması, CCSS'e aylık bildirim ve 8 günlük olay bildirim yükümlülüğü, neredeyse evrensel bir gelenek olmasına rağmen yasal 13. maaş zorunluluğunun olmaması ve Mart 2026'da yeniden yükseltilecek AB Mavi Kart eşliği, hepsi tek bir uyumlu takvimde yönetilmek zorunda. Datassist, uluslararası işverenlerin Lüksemburg'da bordro ve istihdam süreçlerini tek bir merkezden yönetmesine yardımcı olur.

[Toplantı Planlayın →](#)**7+**

MENA PAZARI

1

TEK UYUM OPERASYONU

0%KAÇIRILAN BORDRO SON
TARİHİ