

# Quel est le calcul de l'indemnité compensatoire de congé non pris ?

## Réponse courte

L'indemnité compensatoire de congé non pris se calcule sur la base du  **salaire journalier moyen**  des trois mois précédant le départ. Ce salaire est obtenu en divisant le  **salaire mensuel brut**  (accessoires inclus) par  **173 heures** , puis en multipliant le résultat par le nombre d'heures correspondant aux jours de congé restants. Les avantages non périodiques comme les gratifications ou les primes de bilan sont exclus du calcul.

Pour les salariés dont la rémunération est variable (commissions, pourcentages sur chiffre d'affaires), la base de calcul est élargie à la  **moyenne des douze mois**  précédents. Si des majorations de salaire définitives sont intervenues pendant la période de référence, elles doivent être intégrées au calcul pour chaque mois concerné. Cette indemnité est versée  **au moment du départ**  du salarié.

## Définition

L' **indemnité compensatoire de congé**  est la somme versée au salarié qui quitte son emploi sans avoir pu prendre la totalité de ses jours de congé acquis. Elle constitue un droit impératif : l'abandon du congé contre indemnité n'est autorisé qu'en cas de  **cessation de la relation de travail** . Le calcul repose sur le  **salaire journalier moyen** , notion spécifiquement définie par le Code du travail.

## Questions fréquentes

### Comment calculer l'indemnité compensatoire de congé non pris au Luxembourg ?

L'indemnité se calcule en multipliant le nombre de jours ouvrables de congé légal non pris par la rémunération journalière moyenne du salarié. Cette rémunération journalière est basée sur le salaire moyen des 3 derniers mois (ou 12 mois si rémunération variable) et inclut le salaire de base, les primes régulières, les heures supplémentaires et les avantages en nature.

### L'indemnité compensatoire de congé non pris est-elle soumise aux cotisations sociales ?

Oui, l'indemnité compensatoire de congé non pris est soumise aux cotisations sociales au même taux qu'un salaire normal et est imposable au titre de l'impôt sur le revenu. Elle doit figurer distinctement sur le bulletin de paie du solde de tout compte.

### Quand l'employeur doit-il verser l'indemnité compensatoire de congé non pris ?

L'indemnité est automatiquement due lors de toute cessation définitive du contrat de travail, quelle qu'en soit la cause (licenciement, démission, fin de CDD, retraite, décès). Elle doit être versée avec le solde de tout compte et mentionnée distinctement sur le bulletin de paie.

### Quels éléments sont inclus dans le calcul de la rémunération journalière moyenne ?

Le calcul inclut le salaire de base mensuel, les primes régulières et périodiques, les heures supplémentaires effectuées, les avantages en nature évalués et les majorations de salaire. Sont exclus les primes exceptionnelles (13e mois, prime de bilan), les gratifications non périodiques et les remboursements de frais professionnels.

## Conditions d'exercice

Le droit à l'indemnité compensatoire est encadré par des conditions précises.

Condition	Détail
<b>Fait générateur</b>	Fin du contrat de travail (licenciement, démission, commun accord)
<b>Congé indemnisable</b>	Jours acquis non pris au prorata du temps travaillé dans l'année
<b>Calcul prorata</b>	1/12 du congé annuel par mois de travail entier
<b>Fraction de mois</b>	Au-delà de 15 jours de calendrier = 1 mois entier
<b>Interdiction</b>	Pas d'indemnité compensatoire en cours de contrat (abandon interdit)
<b>Réembauche sous 3 mois</b>	L'interruption ne fait pas perdre le droit au congé

## Modalités pratiques

Le calcul de l'indemnité suit une méthode légale précise.

Élément	Détail
<b>Base de calcul</b>	Salaire mensuel brut moyen des 3 derniers mois
<b>Diviseur</b>	173 heures (pour obtenir le salaire horaire moyen)
<b>Accessoires inclus</b>	Primes régulières, heures supplémentaires habituelles, avantages en nature
<b>Éléments exclus</b>	Gratifications, primes de bilan, avantages non périodiques
<b>Salaire variable</b>	Moyenne des 12 mois précédents
<b>Majorations</b>	Toute augmentation définitive intervenue pendant la période de référence doit être intégrée
<b>Versement</b>	Au moment du départ du salarié

## Pratiques et recommandations

**Calculer** l'indemnité dès la notification de la fin du contrat pour l'intégrer au solde de tout compte. Le salaire de référence doit inclure tous les accessoires réguliers perçus durant les trois derniers mois complets d'activité.

**Distinguer** les éléments périodiques des éléments exceptionnels. Une prime mensuelle de productivité entre dans la base de calcul, tandis qu'un bonus annuel exceptionnel en est exclu. En cas de doute, la jurisprudence retient le caractère habituel et prévisible de la rémunération.

**Documenter** le détail du calcul dans le décompte final remis au salarié, en mentionnant la période de référence, le salaire brut retenu, le nombre de jours indemnisés et le montant résultant. Cette transparence prévient les contestations ultérieures.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <a href="#">L.233-12</a>	Droit au prorata et indemnité compensatoire en fin de contrat
Art. <a href="#">L.233-14</a>	Méthode de calcul du salaire journalier moyen (173 heures)
Art. <a href="#">L.233-18</a>	Interdiction d'abandonner le congé sauf cessation du contrat
Art. <a href="#">L.233-7</a>	Prorata première année (1/12 par mois)

L'indemnité compensatoire de congé est soumise aux cotisations sociales et à l'impôt sur le revenu au même titre que le salaire. Elle doit figurer sur le dernier bulletin de paie et être versée sans délai au moment du départ effectif.

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.