

# L'indemnité de congé est-elle soumise à cotisations sociales ?

## Réponse courte

Oui, l'indemnité de congé est intégralement soumise à l'ensemble des cotisations sociales applicables à la rémunération ordinaire au Luxembourg. Elle est **assimilée à un salaire** au sens du Code du travail et doit donc faire l'objet des **mêmes prélèvements sociaux et fiscaux** que le salaire mensuel.

Cela s'applique tant **pendant la prise effective** des congés que lors du versement d'une **indemnité compensatoire** à la rupture du contrat. L'employeur doit procéder au **prélèvement et au versement** des cotisations sociales, les **déclarer auprès du CCSS** et les faire figurer sur le bulletin de salaire. L'**absence de prélèvement** expose l'employeur à un redressement et à des sanctions.

## Définition

L'**indemnité de congé** désigne la rémunération versée au salarié à l'occasion de la prise de **congés légaux**, en particulier le **congé annuel payé** prévu par l'article **L.233-4** du Code du travail. Cette indemnité correspond au **maintien du salaire habituel** durant la période de congé, calculée sur la base de la **rémunération moyenne** perçue par le salarié au cours de la période de référence.

Elle vise à garantir au salarié un **revenu équivalent** à celui qu'il aurait perçu s'il avait travaillé. L'indemnité peut être versée **pendant le congé** (paiement normal) ou sous forme d'**indemnité compensatoire** en cas de congés non pris à la rupture du contrat.

## Questions fréquentes

### Comment l'employeur doit-il déclarer l'indemnité de congé au CCSS ?

L'employeur doit déclarer l'indemnité de congé auprès du CCSS dans les mêmes conditions que le salaire mensuel, avec indication de la période de congé correspondante. L'indemnité doit figurer distinctement sur le bulletin de salaire avec mention de la période de congé et du mode de calcul retenu.

### L'indemnité de congé est-elle soumise aux cotisations sociales au Luxembourg ?

Oui, l'indemnité de congé est intégralement soumise à l'ensemble des cotisations sociales au Luxembourg. Elle est assimilée à un salaire selon l'article L.221-1 du Code du travail et doit faire l'objet des mêmes prélèvements sociaux et fiscaux que le salaire mensuel (assurance pension, maladie, accident, dépendance, mutualité des employeurs et impôt sur le revenu).

### Quelles sont les sanctions en cas de non-prélèvement des cotisations sur l'indemnité de congé ?

L'absence de prélèvement des cotisations sociales sur l'indemnité de congé expose l'employeur à un redressement du CCSS et à des sanctions administratives (majorations, pénalités). Il est donc impératif de vérifier systématiquement l'assujettissement de toutes les sommes versées au titre des congés.

### Qui doit bénéficier de l'indemnité de congé soumise aux cotisations sociales ?

L'indemnité de congé est due à tout salarié lié par un contrat de travail, indépendamment de la nature du contrat (CDI, CDD, temps plein ou partiel), dès lors qu'il bénéficie d'un droit à congé payé. Elle s'applique également lors de la rupture du contrat sous forme d'indemnité compensatoire pour les congés non pris.

## Conditions d'exercice

L'indemnité de congé est due à **tout salarié** lié par un contrat de travail, indépendamment de la nature de ce contrat (CDI, CDD, temps plein ou partiel), dès lors qu'il bénéficie d'un droit à congé payé.

Elle s'applique également en cas de **rupture du contrat** lorsque le salarié n'a pas pu bénéficier de la totalité de ses congés acquis, auquel cas une **indemnité compensatoire** de congé est versée conformément à l'article L.233-12 du Code du travail.

L'indemnité de congé est calculée sur la base de la **rémunération brute**, incluant les **éléments variables et accessoires** ayant le caractère de salaire (heures supplémentaires, primes périodiques, avantages en nature), mais **excluant** les rémunérations non périodiques (primes de bilan, gratifications exceptionnelles).

## Modalités pratiques

Au Luxembourg, l'indemnité de congé est **assimilée à un salaire** au sens de l'article L.221-1 du Code du travail. À ce titre, elle est soumise à **l'ensemble des cotisations sociales** :

**Cotisations sociales** : assurance **pension, maladie, accident, dépendance, mutualité des employeurs**, ainsi qu'aux **retenues fiscales** (impôt sur le revenu).

**Déclaration** : L'indemnité de congé doit être **déclarée auprès du CCSS** dans les mêmes conditions que le salaire mensuel, avec indication de la période de congé correspondante.

**Bulletin de salaire** : L'indemnité doit **figurer distinctement** sur le bulletin de salaire avec mention de la période de congé et du mode de calcul retenu.

**Base de calcul** : Salaire journalier moyen des **3 derniers mois** (ou 12 mois si rémunération très variable) divisé par 173 heures, multiplié par 8 heures.

## Pratiques et recommandations

**Transparence** : Distinguer clairement l'indemnité de congé sur le bulletin de salaire en précisant la **période de congé correspondante** et le **mode de calcul** retenu pour assurer la transparence et faciliter d'éventuels contrôles ITM ou CCSS.

**Indemnité compensatoire** : En cas de versement lors de la rupture du contrat, s'assurer que **toutes les cotisations sociales** sont prélevées et déclarées, y compris pour les périodes de préavis non prestées.

**Éléments variables** : Attention particulière à l'**intégration des éléments variables** de rémunération (heures supplémentaires, primes périodiques) dans la base de calcul, conformément à la jurisprudence.

**Documentation** : Tenir une **comptabilité précise** des indemnités versées et des cotisations prélevées pour justifier en cas de contrôle.

**Formation** : Former les équipes paie aux **spécificités du calcul** et aux obligations déclaratives.

## Cadre juridique

**Articles L.233-4 à L.233-20** : régime de l'indemnité de congé dans le Code du travail.

**Article L.221-1** : assimilation de l'indemnité de congé à une **composante du salaire**, entraînant l'assujettissement aux cotisations sociales.

**Code de la sécurité sociale** (articles 1er, 3, 6 et 7) : modalités de déclaration et de prélèvement des cotisations.

**Jurisprudence nationale** :

- **CSJ 27 juin 2019** (n°43898) : confirmation de l'assujettissement intégral
- **CSJ 15 octobre 2020** (n°44912) : précisions sur les éléments à inclure dans la base de calcul

**CCSS** : instructions sur les modalités déclaratives et contrôles réguliers du respect des obligations.

L'**absence de prélèvement** des cotisations sociales sur l'indemnité de congé expose l'employeur à un **redressement du CCSS** et à des **sanctions administratives** (majorations, pénalités). Il est impératif de vérifier systématiquement l'**assujettissement** de toutes les sommes versées au titre des congés, y compris les indemnités compensatoires.

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.