Comment est calculée l'indemnité de congé versée pendant le congé annuel ?

Réponse courte

Pour chaque jour de congé, le salarié a droit à une **indemnité de congé** égale au **salaire journalier moyen des trois mois** précédant immédiatement l'entrée en jouissance du congé. Ce salaire journalier moyen est établi à partir du **salaire mensuel brut**, accessoires de salaire compris, divisé par **173 heures**. Les majorations de salaire définitives issues de la loi, d'une convention collective ou du contrat, intervenues pendant la période de référence ou pendant le congé, sont intégrées au calcul mois par mois.

Pour les salariés dont le salaire est fixé en pourcentage, au chiffre d'affaires ou sujet à des **variations prononcées**, la moyenne des **douze mois précédents** sert de base de calcul. Les avantages non périodiques, notamment les gratifications et primes de bilan, sont exclus de l'assiette. À la fin du contrat, les jours non pris donnent lieu à une indemnité compensatoire de congé déterminée selon la même logique de salaire journalier moyen.

Définition

L'**indemnité de congé** est la rémunération maintenue au salarié pendant son congé annuel payé de récréation. Elle repose sur le **salaire journalier moyen** d'une période de référence, afin que le salarié en congé perçoive un revenu représentatif de sa rémunération habituelle, primes périodiques et accessoires compris.

Conditions d’exercice

La période de référence et l'assiette varient selon le mode de rémunération du salarié.

Situation	Base de calcul
Salaire fixe	Salaire journalier moyen des 3 mois précédant le congé
Salaire variable (pourcentage, chiffre d'affaires, variations prononcées)	Moyenne du salaire des 12 mois précédents
Majoration définitive en cours de période	Prise en compte mois par mois dans le calcul
Avantages non périodiques	Exclus (gratifications, primes de bilan)
Modalités complémentaires	Convention collective ou règlement grand-ducal

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

Modalités pratiques

Le calcul part du salaire mensuel brut et le ramène à une valeur journalière standardisée.

Élément	Détail
Assiette	Salaire mensuel brut, y compris les accessoires du salaire
Diviseur légal	173 heures par mois
Période de référence standard	3 mois précédant l'entrée en jouissance du congé
Période de référence salaire variable	12 mois précédents
Exclusions	Gratifications, primes de bilan et autres avantages non périodiques
Interdiction pendant le congé	Aucun travail rémunéré, sous peine de perte de l'indemnité

Pratiques et recommandations

Un exemple chiffré fixe les ordres de grandeur. Un salarié perçoit 4 000 € bruts mensuels plus une prime de poste récurrente de 200 € : l'assiette est de 4 200 €, soit un taux horaire de 4 200 / 173 = 24,28 € et une valeur de journée de 8 heures de 194,22 €. Si une tranche indiciaire tombe en cours de période de référence, le calcul doit être refait mois par mois avec le salaire majoré — un paramétrage de paie qui fige la moyenne au moment du départ en congé sous-évalue l'indemnité.

Deux erreurs de paie reviennent constamment : l'oubli des **accessoires récurrents** (primes de poste, majorations régulières) dans l'assiette, qui crée une sous-évaluation systématique détectable sur plusieurs années de rappels ; et l'application de la moyenne sur trois mois à des salariés à **rémunération variable prononcée** (commerciaux, pourboires, équipes postées à majorations fluctuantes), que la loi rattache à la moyenne sur douze mois précisément pour lisser les trimestres creux.

Faire apparaître l'indemnité de congé sur une ligne distincte du bulletin, plutôt que fondue dans le salaire de base, simplifie les vérifications internes et désamorce la plupart des contestations de salariés au retour de congé.

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.233-14	Calcul de l'indemnité de congé : salaire journalier moyen des 3 mois, diviseur de 173 heures, moyenne de 12 mois pour les salaires variables
Art. L.233-15	Interdiction de travail rémunéré pendant le congé sous peine de privation de l'indemnité
Art. L.233-12	Indemnité compensatoire des congés non pris en fin de contrat
Art. L.233-1	Droit au congé annuel payé de récréation

Les modalités de calcul non réglées par une convention collective peuvent être précisées par règlement grand-ducal. Le salarié qui exécute un travail rémunéré pendant son congé s'expose à la privation de l'indemnité de congé correspondante.

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.