Quelle est la base de calcul du salaire pendant les congés ?

Réponse courte

La base de calcul du salaire pendant les congés au Luxembourg correspond au **salaire normal** que le salarié aurait perçu s'il avait travaillé. Elle inclut le **salaire de base contractuel**, les **majorations régulières** liées à la fonction (travail de nuit, dimanche, jours fériés), les **avantages en nature** et accessoires de salaire à caractère régulier et constant.

Pour les **rémunérations variables**, les commissions et pourcentages sont calculés sur la **moyenne des douze mois** précédant le congé. Sont exclus les remboursements de frais professionnels, les primes exceptionnelles et les gratifications discrétionnaires. Le salaire pendant les congés est soumis aux mêmes **retenues sociales et fiscales** que le salaire habituel.

Définition

Le **salaire pendant les congés** désigne la rémunération versée au salarié durant ses périodes de congé légal payé, conformément à l'article L.233-14 du Code du travail luxembourgeois.

Cette rémunération vise à garantir au salarié un **maintien de ses droits pécuniaires** pendant l'absence autorisée du travail, sans perte de revenu. Elle s'applique aux congés légaux annuels, à l'exclusion des absences assimilées à des congés spéciaux ou non payés.

Questions fréquentes

Comment calculer le salaire pendant les congés payés au Luxembourg ?

Le salaire pendant les congés correspond au salaire normal que le salarié aurait perçu s'il avait travaillé. Il inclut le salaire de base contractuel, les majorations régulières (travail de nuit, dimanche, jours fériés), les avantages en nature et les accessoires de salaire à caractère régulier et constant.

Comment sont calculées les commissions et rémunérations variables pendant les congés ?

Pour les rémunérations variables, les commissions et pourcentages sont calculés sur la moyenne des douze mois précédant le congé. Cette méthode permet d'assurer une rémunération équitable basée sur l'historique récent du salarié.

Quels éléments sont exclus du calcul du salaire pendant les congés ?

Sont exclus de la base de calcul les remboursements de frais professionnels, les primes exceptionnelles ou non liées à la prestation régulière, ainsi que les gratifications discrétionnaires et bonus non contractuels.

Quels éléments sont inclus dans la base de calcul du salaire de congé ?

La base de calcul inclut le salaire de base contractuel, les majorations pour travail habituel, les avantages en nature, les accessoires de salaire réguliers et constants, ainsi que les commissions et pourcentages calculés sur la moyenne des douze mois précédant le congé.

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

Conditions d’exercice

Le droit au maintien du salaire pendant les congés est ouvert à tout salarié lié par un contrat de travail, quelle que soit la nature de ce contrat (CDI, CDD, temps plein, temps partiel).

Le salarié doit avoir acquis des droits à congé conformément à :

- La **durée de service**
- La **présence effective** ou assimilée (maladie, maternité, accident du travail)

Les périodes d'absence non assimilées à du temps de travail effectif ne génèrent pas de droits à congé payé et n'ouvrent donc pas droit au maintien du salaire pendant ces périodes.

Modalités pratiques

La base de calcul du salaire pendant les congés est le **salaire normal** que le salarié aurait perçu s'il avait travaillé.

Cette base inclut :

- Le **salaire de base contractuel**, fixé par le contrat ou la convention collective
- Les **majorations pour travail habituel** (nuit, dimanche, jours fériés) si elles sont inhérentes à la fonction et perçues régulièrement
- Les **avantages en nature** et accessoires de salaire à caractère régulier et constant (primes fixes mensuelles, indemnités de poste)
- Les **commissions et pourcentages**, calculés sur la moyenne des douze mois précédant le congé pour les rémunérations variables

Sont exclus de la base de calcul :

- Les **remboursements de frais** professionnels
- Les **primes exceptionnelles** ou non liées à la prestation régulière
- Les **gratifications discrétionnaires** et bonus non contractuels

Le salaire pendant les congés est soumis aux mêmes **retenues sociales et fiscales** que le salaire habituel.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de :

- **Documenter précisément** les éléments constitutifs du salaire entrant dans la base de calcul
- Veiller à l'**égalité de traitement** entre salariés placés dans des situations comparables
- **Conserver** les bulletins de paie et justificatifs sur au moins cinq ans

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

Pour les salariés à **temps partiel** ou à **horaires irréguliers** :

- La moyenne des heures travaillées sur les douze mois précédents doit être prise en compte
- La rémunération due est calculée proportionnellement

En cas de litige sur le montant du salaire dû pendant les congés, la **charge de la preuve** incombe à l'employeur.

Cadre juridique

- **Article L.233-14 du Code du travail luxembourgeois** : indemnité de congé, calculée sur le salaire journalier moyen des trois mois précédant le congé (moyenne des douze mois pour les salaires variables)
- **Jurisprudence de la Cour supérieure de justice** : le salarié doit percevoir la rémunération qu'il aurait normalement obtenue, y compris les éléments accessoires à caractère régulier
- **Conventions collectives** : peuvent prévoir des dispositions plus favorables, mais ne peuvent déroger au principe du maintien du salaire normal

Vérifiez systématiquement la **régularité** et la **constance** des accessoires de salaire pour éviter tout risque de requalification ou de contentieux relatif au calcul du salaire pendant les congés.

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.