Le 13e mois peut-il être proratisé en fonction du temps de présence ?

Réponse courte

Oui, le **13e mois** peut être **proratisé** en fonction du temps de présence effective du salarié dans l'entreprise au cours de l'année de référence. Cette proratisation doit toutefois être expressément prévue par une **convention collective**, un **accord d'entreprise**, une **clause contractuelle** ou un **usage constant** ; elle ne peut résulter d'une décision unilatérale de l'employeur.

En l'absence de disposition contraire, un salarié ayant travaillé une partie de l'année (embauche ou départ en cours d'année) a droit à une **fraction** du 13e mois calculée au prorata des mois travaillés. Les périodes de **congé parental** ou de **maladie prolongée** sont généralement neutralisées.

Définition

Le **13e mois** (ou **gratification de fin d'année**) est une rémunération complémentaire équivalant généralement à un mois de salaire brut, versée en une ou plusieurs échéances au cours de l'année. Il n'est pas obligatoire en droit luxembourgeois, mais devient un élément contractuel dès lors qu'il est prévu par un texte ou un usage.

Sa **proratisation** consiste à ajuster le montant versé à la durée effective de présence du salarié dans l'entreprise, afin de tenir compte des arrivées, départs et absences non rémunérées au cours de la période de référence.

Questions fréquentes

Comment l'employeur doit-il documenter la proratisation du 13e mois ?

L'employeur doit préciser les modalités de proratisation dans les contrats, accords ou règlements internes, documenter rigoureusement le calcul effectué et informer le salarié pour assurer la transparence. Il doit également conserver une documentation complète pour les contrôles et garantir l'égalité de traitement entre tous les salariés.

Dans quels cas le 13e mois peut-il être proratisé selon le temps de présence ?

Le 13e mois peut être proratisé si cette modalité est prévue par une convention collective, un contrat de travail, un accord d'entreprise ou un usage. En l'absence de disposition contraire, le salarié a automatiquement droit à une fraction proportionnelle au temps travaillé selon la jurisprudence luxembourgeoise.

Qu'est-ce que la proratisation du 13e mois et comment fonctionne-t-elle au Luxembourg ?

La proratisation du 13e mois consiste à verser une fraction proportionnelle au temps de présence du salarié dans l'entreprise. Elle se calcule en divisant le montant annuel par 12, puis en multipliant par le nombre de mois de présence effective, incluant les absences assimilées comme les congés légaux ou le congé de maternité.

Quelles absences sont incluses dans le calcul de la proratisation du 13e mois ?

Les absences assimilées sont incluses dans le calcul : congés légaux, congé de maternité, maladie professionnelle et accident du travail. En revanche, les absences non assimilées comme le congé sans solde sont exclues du calcul, sauf clause plus favorable prévue dans le contrat ou l'accord d'entreprise.

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

Conditions d’exercice

La proratisation suppose un cadre juridique clair et des règles de calcul prévisibles pour le salarié.

Source	Régime applicable
Convention collective	Règles de calcul et d'éligibilité
Accord d'entreprise	Modalités internes négociées
Contrat individuel	Clause explicite du contrat
Usage constant	Application uniforme et répétée
Décision unilatérale	Non opposable sans base écrite

Modalités pratiques

Le calcul de la fraction due repose sur une formule simple mais doit intégrer les périodes assimilées ou neutralisées.

Element	Traitement
Base de calcul	Salaire mensuel brut de référence
Période de référence	Année civile ou exercice défini
Temps de présence	Nombre de mois travaillés
Périodes assimilées	Congé annuel, jours fériés
Périodes neutralisées	Maladie longue, congé sans solde

Pratiques et recommandations

Formaliser les règles de la gratification dans le contrat de travail ou le règlement interne en précisant la base, la période de référence et les événements neutralisés ou assimilés.

Appliquer la proratisation de façon uniforme à l'ensemble des salariés concernés, pour respecter le principe d'égalité de traitement et prévenir tout contentieux individuel.

Verser la fraction due lors du solde de tout compte en cas de départ en cours d'année, au prorata des mois effectivement travaillés, sauf clause contraire dûment justifiée.

Communiquer à chaque salarié le mode de calcul retenu et lui remettre un décompte détaillé avec le bulletin de salaire de versement, pour assurer la transparence.

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

Contrôler la cohérence entre la convention collective applicable, le contrat individuel et la pratique effective, afin d'éviter toute discordance susceptible d'être requalifiée.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.221-1	Principe de rémunération
Art. L.162-1	Conventions collectives de travail
Art. L.125-7	Bulletin de salaire détaillé
Art. L.251-1	Egalite de traitement
Jurisprudence CSJ	Qualification d'usage et proratisation

Une clause excluant du 13e mois les salariés partis en cours d'année peut être jugée abusive lorsqu'elle prive le salarié d'une rémunération déjà acquise. Le prorata constitue la règle par défaut si aucune disposition contraire n'est prévue. Le tribunal du travail veille au respect de la cohérence entre source écrite et pratique.

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.

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