

# Comment est calculée l'indemnité de congés non pris lors d'un licenciement ?

## Réponse courte

L'indemnité de congés non pris lors d'un licenciement est calculée en **multipliant le nombre de jours de congé acquis et non pris** par le **saire journalier moyen** du salarié. Ce salaire journalier moyen est obtenu en divisant la **rémunération mensuelle brute** (incluant les accessoires réguliers du salaire) par **173 heures**, puis en multipliant par **8 heures** (ou la durée journalière convenue).

Le calcul s'effectue sur la base des **3 derniers mois** précédant la rupture (ou 12 mois si rémunération variable). L'indemnité est **due dans tous les cas de rupture**, même en cas de faute grave, et doit être versée avec le **dernier salaire**. Elle est soumise aux **cotisations sociales** et à l'**impôt sur le revenu**.

## Définition

L'**indemnité compensatoire pour congés non pris** est la somme versée au salarié lors de la rupture du contrat de travail, en compensation des jours de **congé légal annuel** acquis mais non encore pris à la date de cessation effective du contrat.

Cette indemnité vise à garantir au salarié le **bénéfice effectif** de son droit au congé payé, conformément aux articles **L.233-10** et **L.233-12** du Code du travail luxembourgeois. Elle constitue un droit d'**ordre public** auquel le salarié ne peut renoncer pendant la relation de travail (article **L.233-18**).

## Questions fréquentes

### Comment calculer l'indemnité de congés non pris lors d'un licenciement au Luxembourg ?

L'indemnité se calcule en multipliant le nombre de jours de congé acquis et non pris par le salaire journalier moyen. Le salaire journalier s'obtient en divisant la rémunération mensuelle brute par 173 heures, puis en multipliant par 8 heures. Le calcul s'effectue sur la base des 3 derniers mois de salaire (ou 12 mois si rémunération variable).

### Comment déterminer le nombre de jours de congé à indemniser ?

Il faut calculer les jours acquis à raison de 2,17 jours par mois complet de travail (26 jours ÷ 12 mois), puis déduire les jours de congé déjà pris sur l'année. Les fractions de mois supérieures à 15 jours comptent pour un mois entier.

### Dans quels cas l'employeur doit-il verser une indemnité de congés non pris ?

L'indemnité est due dans tous les cas de rupture du contrat de travail : licenciement avec ou sans préavis, démission, résiliation d'un commun accord, fin de CDD, et même en cas de licenciement pour faute grave. Ce droit est d'ordre public et le salarié ne peut y renoncer pendant la relation de travail.

### Quand et comment l'indemnité de congés non pris doit-elle être versée ?

L'indemnité doit être versée au plus tard avec le dernier salaire et figurer distinctement sur le bulletin de solde de tout compte. Elle est soumise aux cotisations sociales et à l'impôt sur le revenu. L'employeur doit conserver les justificatifs pendant minimum 10 ans.

## Conditions d'exercice

L'indemnité de congés non pris est due dans **tous les cas de rupture** du contrat de travail :

- **Licenciement** avec ou sans préavis
- **Démission** du salarié
- **Résiliation d'un commun accord**
- **Fin de contrat à durée déterminée (CDD)**
- **Licenciement pour faute grave** (le droit au congé payé étant d'ordre public)

Le droit s'applique aux :

- Jours de **congé légal** (26 jours ouvrables par an)
- Jours de congé **conventionnels** ou contractuels selon les dispositions applicables
- Jours de congé **reportés** légalement (maladie, maternité, besoins du service)

**Exclusions** : L'indemnité n'est pas due pour :

- Les jours de congé **non encore acquis**
- Les jours **déjà pris** ou compensés sous une autre forme
- Les jours **perdus** par non-prise dans les délais légaux

## Modalités pratiques

### 1. Détermination du nombre de jours à indemniser :

- Calculer les jours acquis : **2,17 jours par mois complet** de travail (26 jours ÷ 12 mois)
- Les fractions de mois **supérieures à 15 jours** comptent pour un mois entier
- Déduire les jours de congé **déjà pris** sur l'année

### 2. Calcul du salaire journalier de référence :

- Base : **moyenne des 3 derniers mois** de salaire brut (ou 12 mois si rémunération variable)
- Formule : **(Salaire mensuel brut ÷ 173) × 8 heures** (ou durée journalière convenue)
- Inclure : salaire de base, **heures supplémentaires habituelles**, primes et accessoires réguliers
- Exclure : gratifications, 13e mois, primes de bilan **non périodiques**

### 3. Montant de l'indemnité :

- **Nombre de jours non pris × salaire journalier moyen**
- Pour temps partiel : calcul **au prorata** de la durée hebdomadaire

#### 4. Versement :

- Au plus tard avec le **dernier salaire**
- Mention distincte sur le **bulletin de solde de tout compte**
- Soumis aux **cotisations sociales** et **impôt sur le revenu**

## Pratiques et recommandations

#### Gestion administrative :

- Tenir un **registre précis** des congés (acquis, pris, restants) pour chaque salarié
- Établir un **décompte détaillé** lors de chaque rupture de contrat
- Conserver les **justificatifs** pendant minimum 10 ans
- Informer le salarié du solde et du montant **lors de la notification** de rupture

#### Points de vigilance :

- Vérifier les dispositions **conventionnelles** plus favorables
- Inclure les congés **reportés légalement** (maladie, maternité, congé parental)
- Pour les **salariés malades** : les périodes d'incapacité génèrent des droits à congé
- Tenir compte des **augmentations salariales** intervenues pendant la période de référence

#### Cas particuliers :

- **Nouveaux embauchés** : prorata temporis même si moins de 3 mois d'ancienneté
- **Temps partiel** : ajustement proportionnel (heures de congé ÷ heures hebdomadaires × 5)
- **Congé parental** : pas d'acquisition de congés pendant le congé parental à temps plein

## Cadre juridique

- **Article L.233-10 du Code du travail** : Principe du congé payé et modalités
- **Article L.233-12 du Code du travail** : Indemnité compensatoire en fin de contrat
- **Article L.233-14 du Code du travail** : Calcul de l'indemnité de congé
- **Article L.233-18 du Code du travail** : Interdiction de renoncer au congé sauf fin de contrat
- **Article L.233-7 du Code du travail** : Acquisition mensuelle des droits (1/12e par mois)
- **Jurisprudence luxembourgeoise** : Arrêt Cour supérieure de justice confirmant le caractère d'ordre public
- **Directive 2003/88/CE** : Droit européen sur l'aménagement du temps de travail

L'indemnité de congés non pris est **insusceptible de renonciation** par le salarié et doit être réglée même en cas de **rupture immédiate** du contrat. Un défaut de paiement expose l'employeur à des **sanctions civiles et pénales** (amende de 251 à 5.000 euros).

Les responsables RH doivent veiller à un calcul **exhaustif et documenté**, particulièrement pour les situations complexes (rémunération variable, temps partiel, congés reportés). En cas de doute, consulter l'**Inspection du Travail et des Mines (ITM)** ou un juriste spécialisé pour sécuriser le calcul et éviter tout **contentieux devant le tribunal du travail**.

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.