Comment est imposée l'indemnité de congés non pris au Luxembourg ?

Réponse courte

L'**indemnité de congés non pris** au Luxembourg est considérée fiscalement comme un **salaire** et est donc soumise à l'**impôt sur le revenu** dans la catégorie des revenus professionnels. L'employeur doit effectuer la **retenue d'impôt à la source** lors du versement de cette indemnité, qui doit obligatoirement apparaître sur le **bulletin de salaire** du mois de paiement.

Cette indemnité est également assujettie aux **cotisations sociales ordinaires** : assurance pension, assurance maladie, assurance dépendance et assurance accident. Le non-respect de ces obligations expose l'employeur à des redressements fiscaux et à des sanctions administratives. L'indemnité est due lorsque le salarié quitte l'entreprise sans avoir pu prendre l'intégralité de ses jours de congé légal, quelle que soit la cause de la cessation du contrat.

Cette compensation financière vise à garantir le droit au repos du salarié conformément à la législation luxembourgeoise du travail. La documentation précise des motifs empêchant la prise des congés et la traçabilité complète du versement sont essentielles en cas de contrôle.

Définition

L'**indemnité de congés non pris** correspond à la compensation financière versée au salarié en fin de contrat pour les jours de **congé légal annuel** qu'il n'a pas pu prendre avant la cessation de la relation de travail. Ce mécanisme protège le droit au repos du salarié prévu par le Code du travail luxembourgeois lorsque la prise effective du congé n'a pas été possible.

L'indemnité s'applique exclusivement aux **26 jours de congé légal** (ou au prorata pour les périodes de travail incomplètes) qui n'ont pas été utilisés. En revanche, le salarié **ne peut pas renoncer** à ses congés en cours de contrat contre une indemnité : le paiement n'intervient qu'à la **rupture du contrat de travail**. Les congés supplémentaires conventionnels peuvent suivre des règles spécifiques selon la convention collective applicable. Sur le plan fiscal, cette indemnité est assimilée à une rémunération salariale normale et suit le même régime d'imposition.

Questions fréquentes

Comment calculer le montant de l'indemnité de congés non pris ?

L'indemnité se calcule sur la base de la rémunération journalière moyenne des trois mois précédant la prise de congé, multipliée par le nombre de jours de congé légal non pris. Elle inclut les éléments accessoires de rémunération comme les primes et heures supplémentaires.

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

Comment est imposée fiscalement l'indemnité de congés non pris au Luxembourg ?

L'indemnité de congés non pris est considérée fiscalement comme un salaire et est soumise à l'impôt sur le revenu dans la catégorie des revenus professionnels. L'employeur doit effectuer la retenue d'impôt à la source lors du versement et l'indemnité doit apparaître sur le bulletin de salaire du mois de paiement.

L'indemnité de congés non pris est-elle soumise aux cotisations sociales ?

Oui, l'indemnité de congés non pris est assujettie aux cotisations sociales ordinaires : assurance pension, assurance maladie, assurance dépendance et assurance accident. Ces cotisations sont réparties entre l'employeur et le salarié selon les taux en vigueur.

Quand l'employeur doit-il verser une indemnité de congés non pris ?

L'indemnité est obligatoirement due lorsque le contrat de travail prend fin et que le salarié n'a pas pu prendre la totalité de ses jours de congé légal, quelle que soit la cause de rupture : licenciement, démission, fin de CDD ou rupture d'un commun accord.

Conditions d’exercice

L'indemnité de congés non pris est **obligatoirement due** par l'employeur lorsque le contrat de travail prend fin et que le salarié n'a pas bénéficié de la totalité de ses jours de congé légal. Cette obligation s'applique **quelle que soit la cause** de la rupture : licenciement avec ou sans préavis, démission, rupture d'un commun accord, fin d'un CDD ou cessation de plein droit du contrat.

Le droit à indemnisation concerne uniquement les congés que le salarié **n'a pas pu prendre** pour des raisons indépendantes de sa volonté : maladie prolongée, accident, congé de maternité, refus de l'employeur basé sur les besoins du service, ou rupture du contrat avant utilisation complète des jours acquis. La **période de préavis** doit être prise en compte dans le calcul du congé dû, que le salarié ait ou non été dispensé de travailler pendant cette période.

Le calcul de l'indemnité se base sur le nombre de jours de congé légal restant dus à la **date effective de fin du contrat**. L'employeur doit pouvoir justifier que le salarié n'a pas pu exercer son droit à congé, notamment par le **livre des congés** qui constitue un élément de preuve en cas de litige.

Modalités pratiques

L'**indemnité de congés non pris** se calcule sur la base de la **rémunération journalière moyenne** des trois mois précédant la prise de congé (ou des douze mois pour les rémunérations très variables). Cette indemnité correspond au nombre de jours de congé légal non pris multiplié par le salaire journalier moyen, incluant les éléments accessoires de rémunération (primes, heures supplémentaires).

Sur le plan **fiscal**, l'indemnité est traitée comme un **salaire ordinaire** relevant de l'article 95 de la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu. L'employeur applique la **retenue d'impôt à la source** selon la fiche de retenue d'impôt du salarié, exactement comme pour une rémunération normale. L'indemnité doit figurer explicitement sur le **bulletin de paie** du mois de versement, généralement celui du solde de tout compte.

Concernant les **cotisations sociales**, l'indemnité est soumise aux cotisations ordinaires : assurance pension, assurance maladie, assurance dépendance et assurance accident. Ces cotisations sont réparties entre l'employeur et le salarié selon les taux en vigueur. Le versement intervient **au moment du départ** du salarié, dans le cadre du solde de tout compte, et doit respecter le délai légal de **5 jours** suivant la fin du contrat pour la remise de la fiche de salaire finale.

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

L'employeur doit effectuer la **déclaration au CCSS** en incluant cette indemnité dans l'assiette des cotisations sociales. La traçabilité complète de ces opérations est indispensable pour répondre aux obligations de contrôle.

Pratiques et recommandations

Il est **fortement recommandé** de documenter avec précision les raisons pour lesquelles le salarié n'a pas pu prendre ses congés. Cette documentation protège l'employeur en cas de contrôle fiscal ou social et justifie le versement de l'indemnité. Le **livre des congés**, obligatoire au Luxembourg, doit être tenu à jour rigoureusement car il constitue un élément de preuve en cas de litige.

L'employeur doit **distinguer clairement** sur le bulletin de salaire l'indemnité de congés non pris des autres éléments du solde de tout compte (indemnité de préavis, indemnité de licenciement le cas échéant) car leurs régimes peuvent différer. Cette transparence facilite la compréhension du salarié et la vérification par les autorités.

Il convient d'**informer systématiquement** le salarié du traitement fiscal et social de l'indemnité lors de la remise du solde de tout compte. L'employeur peut mentionner sur le document explicatif que cette indemnité a fait l'objet d'une retenue à la source et de cotisations sociales. En cas d'**incertitude** sur le calcul de l'indemnité, sur les jours de congé réellement dus ou sur le traitement fiscal applicable, il est conseillé de consulter l'Administration des contributions directes ou un conseiller spécialisé en droit du travail luxembourgeois.

Pour les **salariés frontaliers**, une attention particulière doit être portée aux conventions fiscales bilatérales qui peuvent avoir un impact sur l'imposition finale, même si la retenue à la source luxembourgeoise reste obligatoire. L'employeur doit conserver tous les **justificatifs** (demandes de congé refusées, certificats médicaux en cas de maladie, correspondances avec le salarié) pendant la durée légale de conservation.

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.233-12	Obligation de versement d'une indemnité correspondant au congé non pris lors de la cessation du contrat de travail, que cette cessation résulte d'une décision de l'employeur ou du salarié
Article L.233-9	Principe selon lequel le congé doit être accordé et pris au cours de l'année de calendrier, avec possibilité de report exceptionnel jusqu'au 31 mars de l'année suivante
Article L.233-18	Interdiction pour le salarié de renoncer à son congé en cours de contrat, même contre indemnisation
Article L.233-14	Modalités de calcul de l'indemnité de congé basée sur le salaire journalier moyen
Article L.125-7	Obligation de remise de la fiche de salaire finale dans les 5 jours suivant la fin du contrat
Loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu (L.I.R.)	Disposition applicable
Article 95	Définition des revenus provenant d'une occupation salariée, catégorie incluant l'indemnité de congés non pris
Articles 135 et suivants	Modalités de la retenue d'impôt à la source sur les traitements et salaires
Règlement grand-ducal du 23 décembre 2005	Modalités pratiques de la retenue d'impôt sur les salaires et traitement des éléments de rémunération
Code de la sécurité sociale	Assiette et taux des cotisations sociales applicables aux éléments de rémunération incluant l'indemnité de congés non pris

Le **non-respect des obligations fiscales et sociales** concernant l'indemnité de congés non pris expose l'employeur à des risques significatifs : redressements fiscaux avec pénalités et intérêts de retard, sanctions administratives de la part du CCSS, et mise en cause de la responsabilité de l'employeur devant les juridictions du travail. L'absence de retenue d'impôt à la source est particulièrement problématique car elle crée une dette fiscale pour le salarié qui découvre cette situation tardivement.

Il est **impératif** de garantir la traçabilité complète du versement de l'indemnité : mention explicite sur le bulletin de salaire, déclaration correcte au CCSS, conservation du livre des congés à jour. En cas de doute sur le nombre de jours de congé dus ou sur les modalités de calcul, la **charge de la preuve incombe à l'employeur** en vertu de la jurisprudence constante. Un contentieux sur des congés non payés peut entraîner non seulement le paiement de l'indemnité elle-même, mais également des dommages et intérêts pour préjudice.

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

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