

Comment calculer le solde de tout compte à la fin d'un CDD ?

Réponse courte

À l'expiration d'un CDD, l'employeur établit un solde de tout compte regroupant toutes les sommes dues. Ce règlement final comprend plusieurs composantes calculées selon des règles précises du Code du travail luxembourgeois.

Le **congé prorata temporis** est calculé à raison d'un douzième du congé annuel légal (26 jours ouvrables minimum) par mois de travail entier accompli, selon les articles [L.233-4](#) et [L.233-7](#). Les fractions de mois dépassant quinze jours calendaires comptent comme mois entier. Les congés non pris sont compensés financièrement.

Les **heures supplémentaires** non compensées par du repos font l'objet d'un paiement à 1,5 heure par heure travaillée selon l'article [L.211-27](#) ; le compte épargne-temps est également liquidé à cette occasion. Il n'existe pas au Luxembourg d'indemnité légale de fin de CDD comparable à la prime de précarité française.

L'employeur remet un **certificat de travail** sur demande, au moins huit jours avant le terme du contrat ([L.125-6](#)), mentionnant les dates d'entrée et de sortie, la nature des emplois et les périodes correspondantes, sans mention défavorable.

Définition

Le **solde de tout compte** est le document de règlement final établi à la fin d'une relation de travail, récapitulant toutes les créances salariales dues par l'employeur : salaires restant dus, indemnité de congé non pris, compensation des heures supplémentaires et tout autre avantage contractuel résiduel. Il matérialise l'extinction des obligations financières réciproques nées du contrat.

Dans le cadre du **CDD**, le solde présente une particularité : il n'existe pas au Luxembourg d'indemnité légale de fin de CDD équivalente à la prime de précarité du droit français. Les droits du salarié résultent exclusivement des dispositions légales sur les congés, les heures supplémentaires et les éventuelles clauses conventionnelles ou contractuelles applicables. Le CDD doit respecter les [cas de recours légaux](#) et la [durée maximale autorisée](#).

Conditions d'exercice

Le calcul du solde de tout compte à la fin d'un CDD est structuré autour des éléments suivants.

Critère	Détail
Congé prorata — base	26 jours ouvrables minimum par an (art. L.233-4)
Congé prorata — calcul	1/12e par mois entier travaillé (art. L.233-7) ; fraction > 15 jours = mois entier
Heures supplémentaires	Compensation à 1,5 h de repos par heure sup, ou paiement au même taux (art. L.211-27)
Compte épargne-temps	Liquidation intégrale à la fin du contrat si solde positif
Salaire du mois	Dernier salaire mensuel proratisé aux jours effectivement travaillés
Indemnité de précarité	Aucune indemnité légale de fin de CDD au Luxembourg (contrairement au droit français)
Convention collective	Vérifier si une CCT applicable prévoit une indemnité conventionnelle de fin de CDD

Modalités pratiques

L'établissement du solde suppose une séquence de calculs et de remises documentaires à respecter dans les délais légaux.

Élément	Détail
Dernier bulletin de salaire	Remis avec le dernier versement, détaillant toutes les composantes (art. L.125-7)
Indemnité de congé	Calculée sur la base du salaire brut mensuel moyen x jours restants / 26
Délai de remise certificat	Au moins 8 jours avant le terme du CDD (art. L.125-6)
Contenu du certificat	Dates entrée/sortie, nature des emplois, périodes ; aucune mention tendancieuse
Reçu pour solde	Recommandé mais non obligatoire légalement ; protestation possible dans les 15 jours
Affiliation sécurité sociale	Clôture de l'affiliation CCSS à la date de fin de contrat

Pratiques et recommandations

Calculer le solde de congés dès la connaissance de la date de fin de contrat, en distinguant les jours acquis, les jours pris et les jours restants à compenser. Une erreur dans ce calcul expose l'employeur à une réclamation devant le tribunal du travail.

Vérifier si une convention collective sectorielle s'applique à l'entreprise : certaines CCT luxembourgeoises prévoient une indemnité conventionnelle de fin de contrat temporaire ou des droits à congé supplémentaires qui viendraient s'ajouter au minimum légal.

Liquider le compte épargne-temps avant la date d'expiration du CDD en proposant au salarié les modalités de compensation : prise de repos en fin de contrat ou paiement des heures capitalisées au taux majoré prévu par l'article [L.211-27](#).

Remettre le certificat de travail au moins huit jours avant le terme du contrat, sans attendre que le salarié en fasse la demande expresse : cette bonne pratique préventive évite tout litige sur la délivrance tardive et facilite les démarches de recherche d'emploi du salarié sortant.

Archiver le détail des calculs du solde pendant au minimum cinq ans, afin de pouvoir justifier chaque composante en cas de réclamation ou de contrôle de l'Inspection du travail et des mines.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.233-4	Durée minimale du congé annuel : 26 jours ouvrables
Art. L.233-7	Prorata du congé de la première année : 1/12e par mois entier
Art. L.211-27	Compensation des heures supplémentaires : 1,5 h ou compte épargne-temps
Art. L.125-6	Certificat de travail : délivrance à la demande, 8 jours avant le terme du CDD
Art. L.125-7	Obligation de remise d'un décompte de salaire exact à chaque versement
Art. L.122-10	Égalité de traitement CDD/CDI pour les droits légaux et conventionnels

Le Luxembourg ne prévoit pas d'indemnité légale de fin de CDD comparable à la prime de précarité française de 10 %. En cas de contestation du solde, le salarié dispose d'un délai de prescription de trois ans pour agir en justice. Le tribunal du travail est compétent pour tout litige relatif au calcul du solde de tout compte.

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.