Comment calculer les congés pour un CDD de courte durée ?

Réponse courte

Le salarié en CDD de courte durée acquiert des congés au **prorata temporis**, à raison de **2,167 jours ouvrables par mois** de travail effectif. Ce droit s'applique dès le premier jour du contrat et repose sur le principe d'**égalité de traitement** entre salariés en CDD et en CDI. Le calcul se fait sur la base des **26 jours ouvrables annuels** prévus par le Code du travail.

Le droit au congé naît après **trois mois de travail ininterrompu** auprès du même employeur. Si le CDD est inférieur à trois mois, le salarié ne peut pas prendre ses congés en nature mais reçoit une **indemnité compensatrice** correspondant aux jours acquis. Cette indemnité est versée à la fin du contrat et figure sur le **décompte final**. L'employeur ne peut pas exclure un salarié en CDD du bénéfice des congés sous prétexte de la courte durée du contrat.

Définition

Le **congé annuel proratisé** pour un CDD de courte durée est le mécanisme de calcul qui attribue au salarié un nombre de jours de congé proportionnel à la durée de son contrat. Il garantit l'**égalité de traitement** avec les salariés permanents et s'applique à tout contrat, quelle que soit sa durée, dans le respect des dispositions du Code du travail luxembourgeois relatives au **congé de récréation**.

Conditions d’exercice

Le calcul du congé proratisé obéit à des règles précises selon la durée du contrat.

Condition	Contenu
Base annuelle	26 jours ouvrables par an, soit **2,167 jours par mois**
Prorata temporis	Calcul proportionnel à la durée effective du CDD
Seuil de 3 mois	Droit à la prise effective du congé après 3 mois de travail ininterrompu
CDD < 3 mois	Indemnité compensatrice versée en fin de contrat
Égalité de traitement	Mêmes droits que les salariés en CDI à poste comparable
Mois incomplet	Un mois commencé de plus de 15 jours calendaires compte pour un mois entier

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

Modalités pratiques

Le versement et la prise du congé suivent un processus structuré en fin de CDD.

Étape	Détail
Calcul des jours	Nombre de mois travaillés × 2,167 jours ouvrables
Prise en nature	Si le CDD dure plus de 3 mois et que le solde le permet
Indemnité compensatrice	Versée sur le dernier bulletin de salaire si congé non pris
Décompte final	Document détaillant les jours acquis, pris et indemnisés
Bulletin de salaire	L'indemnité compensatrice figure comme élément distinct

Pratiques et recommandations

Calculer dès la signature du contrat le nombre de jours de congé que le salarié acquerra sur toute la durée du CDD, afin d'anticiper la gestion du solde en fin de contrat.

Proposer la prise de congé en nature lorsque la durée du CDD le permet, plutôt que de systématiquement recourir à l'indemnité compensatrice.

Conserver une trace écrite du calcul des jours acquis, des jours pris et de l'indemnité compensatrice versée dans le dossier personnel du salarié.

Vérifier les dispositions conventionnelles applicables, certaines conventions collectives pouvant prévoir des droits à congé supérieurs au minimum légal. Le calcul des congés en CDD suit les mêmes principes que pour les congés des salariés en CDD et les règles générales des congés annuels.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.233-4	Durée du congé annuel : 26 jours ouvrables minimum
Art. L.233-6	Droit au congé après 3 mois de travail ininterrompu
Art. L.233-12	Indemnité compensatrice de congé non pris
Art. L.122-10	Égalité de traitement entre salariés CDD et CDI

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

Le prorata de congé s'applique à tout CDD, même d'une durée inférieure à un mois. L'indemnité compensatrice est soumise aux cotisations sociales et à l'impôt sur le revenu dans les mêmes conditions que le salaire.

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.