

# Comment se calcule l'indemnité de congé d'un salarié HORECA payé à l'heure ?

## Réponse courte

Dans le secteur HORECA, l'indemnité de congé d'un salarié payé à l'heure se calcule selon l'article [L.233-14](#) du Code du travail — ce qui ne diffère pas du droit commun, car les règles de calcul sont identiques pour tous les secteurs. Le salarié perçoit pour chaque jour de congé une indemnité égale au **salaire journalier moyen des trois mois précédant** l'entrée en jouissance du congé.

Ce salaire moyen inclut les **accessoires du salaire** (majorations de nuit, dimanche, jours fériés), fréquents en HORECA. Pour les salariés dont le salaire est sujet à des **variations prononcées**, la moyenne des **douze mois précédents** sert de base de calcul. Les gratifications et primes non périodiques sont exclues.

## Définition

L'**indemnité de congé** est la rémunération versée au salarié pendant ses jours de congé annuel. L'article [L.233-14](#) prévoit un calcul basé sur la moyenne salariale des trois mois précédents, y compris les accessoires du salaire.

En HORECA, où le salaire horaire varie selon les majorations (nuit, dimanche, jours fériés) et les heures effectuées, cette moyenne garantit que le congé ne pénalise pas financièrement le salarié. Il n'existe pas de règle spécifique HORECA : le calcul relève du [droit commun des congés](#).

## Questions fréquentes

### Combien de jours de congé annuel un salarié HORECA a-t-il droit ?

Un salarié HORECA a droit à 26 jours ouvrables de congé annuel selon l'article L.233-4 du Code du travail. Cette règle commune s'applique à tous les secteurs sans dérogation HORECA spécifique au Luxembourg.

### Comment se calcule l'indemnité de congé d'un salarié HORECA payé à l'heure ?

L'indemnité se calcule selon l'article L.233-14 du Code du travail : le salarié perçoit pour chaque jour de congé une indemnité égale au salaire journalier moyen des trois mois précédant l'entrée en jouissance du congé, accessoires inclus.

### Quand utiliser la base de calcul sur 12 mois plutôt que 3 mois ?

La base de 12 mois s'applique lorsque le salaire est sujet à des variations prononcées, par exemple en cas d'activité saisonnière HORECA marquée. Cette base permet de lisser les écarts entre haute et basse saison du salarié horaire.

### Quelle est la formule de calcul du salaire horaire moyen pour le congé ?

La formule est : salaire mensuel brut (avec accessoires) divisé par 173 heures, ce qui donne le salaire horaire moyen. On multiplie ensuite par le nombre d'heures journalières normales pour chaque jour de congé pris.

### Quels accessoires de salaire sont inclus dans le calcul de l'indemnité ?

Les majorations de nuit (+25 %), de dimanche (+70 %) et de jours fériés (+100 %) sont incluses comme accessoires du salaire selon l'article L.233-14. Les gratifications, primes de bilan et avantages non périodiques sont en revanche exclus.

## Y a-t-il une règle spécifique HORECA pour le calcul de l'indemnité de congé ?

Non, aucune règle dérogatoire n'existe pour le secteur HORECA. Le calcul relève du droit commun défini à l'article L.233-14 du Code du travail, identique pour tous les secteurs au Luxembourg sans dérogation sectorielle particulière.

## Conditions d'exercice

Le calcul de l'indemnité de congé obéit à des règles précises selon le profil salarial.

Condition	Détail
<b>Base de calcul standard</b>	Salaire journalier moyen des 3 mois précédant le congé (art. <u>L.233-14</u> )
<b>Base étendue</b>	12 mois si salaire variable ou en pourcentage du chiffre d'affaires
<b>Accessoires inclus</b>	Majorations de nuit (+25 %), dimanche (+70 %), jours fériés (+100 %)
<b>Exclusions</b>	Gratifications, primes de bilan et avantages non périodiques
<b>Formule</b>	$\text{Salaire mensuel brut (+ accessoires)} / 173 \text{ heures} = \text{salaire horaire moyen}$
<b>Majorations légales</b>	Si une majoration de salaire intervient pendant la période de référence, elle s'intègre au calcul
<b>Droit commun</b>	Aucune dérogation HORECA : même calcul que tous les secteurs

## Modalités pratiques

Le calcul requiert un suivi rigoureux des éléments de salaire, particulièrement en HORECA.

Étape	Détail
<b>Collecte</b>	Rassembler les bulletins de salaire des 3 mois (ou 12 mois si salaire variable)
<b>Identification</b>	Lister toutes les composantes : heures normales, majorations, pourboires déclarés
<b>Calcul brut</b>	Additionner les salaires bruts mensuels incluant les accessoires
<b>Division</b>	Diviser le total par 173 heures pour obtenir le salaire horaire moyen
<b>Application</b>	Multiplier par le nombre d'heures journalières normales pour chaque jour de congé
<b>Vérification</b>	S'assurer que l'indemnité n'est pas inférieure au salaire que le salarié aurait perçu en travaillant

## Pratiques et recommandations

**Suivre** mensuellement les heures prestées et les majorations de chaque salarié HORECA payé à l'heure pour disposer de données fiables au moment du calcul de l'indemnité de congé.

**Opter** pour la base de calcul de 12 mois lorsque l'activité est saisonnière et que le salaire varie fortement entre haute et basse saison, afin de lisser les écarts.

**Intégrer** systématiquement les majorations de nuit, dimanche et jours fériés dans la base de calcul, car elles constituent des accessoires du salaire en HORECA au sens de l'article L.233-14.

**Exclure** les gratifications exceptionnelles et les primes de bilan qui ne sont pas des éléments périodiques du salaire.

**Vérifier** que le logiciel de paie paramètre correctement la base de calcul en incluant toutes les composantes variables, source fréquente d'erreurs en HORECA.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.233-14</u> du Code du travail	Calcul de l'indemnité de congé
Art. <u>L.233-4</u> du Code du travail	Congé annuel de 26 jours ouvrables
Art. <u>L.212-8</u> du Code du travail	Majoration pour travail de nuit en HORECA
Art. <u>L.231-7</u> du Code du travail	Majoration pour travail du dimanche
Art. <u>L.232-6</u> du Code du travail	Majoration pour travail un jour férié

Pour un salarié HORECA payé à l'heure avec des horaires et majorations variables, la base de 12 mois est souvent plus représentative que celle de 3 mois. L'employeur doit conserver un suivi détaillé des heures et majorations pour justifier le calcul en cas de contestation.

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.