Sur quelle base se calcule l'indemnité de départ d'un ouvrier du bâtiment ?

Réponse courte

Sur les salaires effectivement versés au cours des **douze derniers mois** qui précèdent immédiatement celui de la notification de la résiliation. L'article 5.6 reprend la règle de l'article L.124-7, paragraphe (3), qui précise qu'il s'agit des salaires **bruts**.

L'assiette est définie par inclusion et par exclusion. Elle comprend les **indemnités pécuniaires de maladie** ainsi que les **primes et suppléments courants**. Elle exclut les rémunérations pour heures supplémentaires, les gratifications et toutes les indemnités pour frais accessoires exposés.

La distinction est déterminante dans le bâtiment, où la rémunération se compose de plusieurs éléments. Les suppléments pour travaux pénibles de l'article 19.1 et l'indemnité de congé de 12,21 % ont le caractère de suppléments courants ; le forfait kilométrique de 0,25 €/km et l'indemnité de déplacement de 7,44 € couvrent des frais exposés et restent en dehors.

Définition

Les **primes et suppléments courants** sont les éléments de rémunération versés de façon régulière en contrepartie du travail. Leur caractère courant s'apprécie sur la période de référence de douze mois.

Les **indemnités pour frais accessoires exposés** compensent une dépense supportée par le salarié. Elles ne rémunèrent pas le travail et sont exclues de l'assiette, comme des gratifications, qui présentent un caractère discrétionnaire.

Questions fréquentes

Comment classer un élément de paie dans l'assiette de l'indemnité de départ ?

Sur sa nature réelle, non sur son libellé. Un supplément versé chaque mois est courant ; une prime décidée en fin d'exercice reste une gratification et en sort.

Les indemnités de maladie entrent-elles dans le calcul de l'indemnité de départ ?

Oui. L'article 5.6 les inclut expressément, ce qui neutralise l'effet d'une longue absence survenue pendant la période de référence.

Les suppléments pour travaux pénibles comptent-ils dans l'indemnité de départ ?

Oui, comme suppléments courants. L'article 12.1 les intègre au salaire et l'article 5.6 retient les primes et suppléments courants dans l'assiette.

Quels éléments sont exclus de l'assiette de l'indemnité de départ ?

Les rémunérations pour heures supplémentaires, les gratifications et toutes les indemnités pour frais accessoires exposés, comme le forfait kilométrique.

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

Sur quelle période se calcule l'indemnité de départ dans le bâtiment ?

Sur les douze mois précédant immédiatement celui de la notification de la résiliation, à partir des salaires bruts effectivement versés.

Conditions d’exercice

Chaque élément de la paie du bâtiment se range d'un côté ou de l'autre.

Élément	Dans l'assiette
Salaire horaire de base	Oui
Indemnités pécuniaires de maladie	Oui — article 5.6
Suppléments pour travaux pénibles et ADR	Oui, suppléments courants
Majorations de nuit régulier et de dimanche	Oui, suppléments courants
Indemnité de congé de 12,21 %	Oui, supplément de salaire
Rémunération des heures supplémentaires	Non — exclusion expresse
Gratifications	Non — exclusion expresse
Forfait kilométrique et indemnité de déplacement	Non, frais accessoires exposés

Modalités pratiques

La période de référence se détermine à partir du mois de la notification, non du mois du départ.

Point	Règle
Période de référence	Les douze mois précédant immédiatement celui de la notification
Nature des salaires retenus	Bruts — L.124-7 (3)
Mois de la notification	Exclu de la période de référence
Mois du préavis	Exclus de la période de référence
Exigibilité	Au moment où le salarié quitte effectivement le travail
Difficultés de l'entreprise	Liquidation par mensualités sur autorisation du directeur de l'ITM

Pratiques et recommandations

Une longue absence ne rogne pas l'indemnité. Les indemnités pécuniaires de maladie entrent expressément dans l'assiette, ce qui neutralise l'effet des périodes d'incapacité de travail survenues pendant la période de référence.

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

Classez chaque élément sur sa nature, pas sur son libellé en paie. Un supplément de pénibilité versé chaque mois est un supplément courant ; une prime décidée en fin d'exercice reste une gratification et sort de l'assiette, même libellée « prime de rendement ».

La prime de fin d'année résiste au classement. Versée chaque année selon un mécanisme conventionnel obligatoire, elle n'a pas le caractère discrétionnaire d'une gratification, et le texte ne tranche pas : en cas de désaccord, saisissez la commission paritaire de l'article 30.2.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. 5.6 CCT Bâtiment 2025	Assiette de calcul, inclusions et exclusions, exigibilité
Art. 19.1 et 19.2 CCT Bâtiment 2025	Suppléments pour travaux pénibles et transport ADR
Art. 20.3 et 20.7 CCT Bâtiment 2025	Forfait kilométrique et indemnité de déplacement
Art. 30.2 CCT Bâtiment 2025	Commission paritaire d'interprétation
Art. L.124-7 (3) du Code du travail	Calcul sur les salaires bruts des douze derniers mois
Art. L.124-7 (4) du Code du travail	Règlement au départ effectif, liquidation par mensualités

Les indemnités pécuniaires de maladie entrent dans l'assiette, ce qui neutralise l'effet d'une longue absence. Le classement d'un élément dépend de sa nature réelle, non de son libellé en paie.

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.