

Le calcul de l'indemnité de congé

L'employeur doit continuer à rémunérer le salarié durant la période de congé annuel payé. L'indemnité de congé doit permettre au salarié de se reposer durant son congé légal « sans diminution de son niveau de vie ». L'objectif est de garantir au salarié en congé une indemnité « qui garantit une pleine compensation du salaire », c'est-à-dire une indemnité correspondant au salaire qu'il aurait touché en travaillant normalement.

Afin d'atteindre cet objectif, l'article L 233-14 du Code du travail a prévu une méthode de calcul spécifique de l'indemnité due pour chaque jour de congé : le salarié a droit à une indemnité égale au **salaire journalier moyen des trois mois précédant immédiatement le congé**. Pour les salariés dont le salaire est fixé en pourcentage, au chiffre d'affaires ou sujet à des variations prononcées, la moyenne du salaire des 12 mois précédents sert de base au calcul de l'indemnité de congé.

L'indemnité de congé se base donc sur le salaire journalier moyen, établi à partir du salaire mensuel brut, y compris les heures supplémentaires et primes accessoires. Pour le calcul de cette moyenne, il n'est pas tenu compte des avantages non périodiques, tels que les gratifications, 13e mois ou bonus.

A noter que ce mode de calcul spécifique n'a aucun impact pour les salariés dont la rémunération totale brute reste inchangée d'un mois à l'autre. Qu'il y ait ou non des périodes de congé, le salaire perçu sera identique.

Par contre, cette « moyenne des 3 derniers mois » influence l'indemnisation du congé pour les salariés dont la rémunération varie de mois en mois en raison de primes et de suppléments périodiques.

Selon la position de l'Inspection du Travail et des Mines, ce mode de calcul particulier s'applique également au :

- Repos compensatoire accordé lorsqu'un jour férié tombe un jour ouvrable non travaillé ou un dimanche ;
- Repos compensatoire accordé en cas d'heures supplémentaires ;
- Repos compensatoire accordé en cas de travail le dimanche ;
- Congé supplémentaire octroyé aux salariés dont le travail ne permet pas un repos ininterrompu de 44 heures par semaine ;
- Congé extraordinaire accordé au salarié qui doit s'absenter de son travail pour certains motifs d'ordre personnel ;
- Congé pour raisons familiales accordé au salarié devant rester auprès de son enfant malade de moins de 18 ans.



Par conséquent, pour les salariés dont la rémunération change de mois en mois, il convient d'être particulièrement attentif à la prise de congé. Afin d'appliquer correctement cette méthode de calcul spécifique, l'employeur se doit de conscientiser les différents acteurs de son entreprise. Les intervenants impliqués dans le payroll doivent être informés chaque mois de manière détaillée de **toutes** les heures de congé, quelle que soit leur nature.

Les informations publiées dans le présent article ne sont valables qu'à la date de publication du présent article. La législation sociale évoluant fréquemment, merci de nous contacter pour toute question ou utilisation sur base de cet article ou d'un article publié précédemment.

En application de l'article 2, §2 de la loi du 10 août 1991, le Service Juridique de SECUREX Luxembourg S.A. n'étant pas autorisé à exercer la profession d'avocat, limitera toujours ses interventions à la diffusion de renseignements et informations à caractère documentaire.

Les documentations et informations ainsi délivrées dans le cadre de l'abonnement juridique ont toujours un caractère d'exemple-type ou de synthèse, de valeur indicative, et sans prétention d'exhaustivité. Le destinataire est seul responsable de l'usage et des interprétations qu'il fait des informations ou documentations visées dans le présent article, des conseils ou actes qu'il en déduit et des résultats qu'il en tire.