

Comment le congé légal est-il proratisé en cas d'entrée ou de sortie en cours d'année ?

Réponse courte

Le congé légal annuel est **proratisé au douzième** en cas d'entrée ou de sortie en cours d'année. Le salarié acquiert **1/12e du congé annuel par mois de travail entier**, soit **2,167 jours ouvrables** pour un temps plein bénéficiant du minimum légal de 26 jours. Les fractions de mois dépassant **15 jours de calendrier** sont comptées comme mois entiers, et les fractions de jours supérieures à la demie sont arrondies au jour entier.

Ce calcul s'applique à toutes les situations d'entrée (embauche, mutation) ou de sortie (démission, licenciement, fin de CDD). En cas de départ, si le salarié n'a pas pris la totalité du congé acquis, l'employeur lui verse une **indemnité compensatoire** correspondant aux jours non pris. Les périodes assimilées à du travail effectif (maladie, maternité, congés extraordinaires) sont prises en compte dans le calcul.

Définition

La **proratisation du congé légal** est le calcul proportionnel du droit à congé payé en fonction du temps de présence effectif du salarié au cours de l'année civile. L'article [L.233-7](#) du Code du travail fixe la règle : le congé de la première année (et par extension, de toute année incomplète) est dû à raison d'un douzième par mois de travail entier. L'année de congé correspond à l'**année de calendrier** (1er janvier au 31 décembre), conformément à l'article [L.233-3](#).

Questions fréquentes

Comment est calculé le congé légal en cas d'entrée ou de sortie en cours d'année au Luxembourg ?

Le congé légal est proratisé selon la durée de présence effective dans l'entreprise. Le calcul s'effectue en divisant les 26 jours de congé annuel par 12, puis en multipliant par le nombre de mois civils complets de présence. Les fractions de mois sont calculées au prorata des jours travaillés, et toute période supérieure à 15 jours calendaires dans un mois compte comme un mois complet.

Que se passe-t-il si le salarié n'a pas pris tous ses jours de congé proratisés ?

Lors du solde de tout compte, l'employeur doit verser une indemnité compensatoire pour les jours de congé acquis mais non pris. Il est obligatoire de s'assurer que le salarié a bénéficié de l'intégralité du congé proratisé ou de l'indemniser, cette obligation étant garantie par le cadre juridique luxembourgeois.

Quelles périodes sont prises en compte dans le calcul du congé proratisé ?

Le calcul prend en compte la présence effective durant l'année civile, ainsi que les périodes assimilées à du temps de travail effectif comme la maladie ou le congé maternité. La période de référence est l'année civile du 1er janvier au 31 décembre, conformément à l'article L. 233-10 du Code du travail.

Qui a droit à la proratisation du congé légal au Luxembourg ?

Tous les salariés ont droit à la proratisation du congé légal lorsque leur contrat de travail débute ou prend fin en cours d'année civile, quel que soit le motif (embauche, démission, licenciement, fin de CDD). Ce principe s'applique à tous les salariés sans exception, conformément à l'article L. 233-4 du Code du travail.

Conditions d'exercice

Les règles de proratisation s'appliquent selon les critères suivants.

Critère	Règle
Base de calcul	26 jours ouvrables minimum par an (art. L.233-4)
Calcul mensuel	1/12e du congé annuel par mois de travail entier
Fraction de mois > 15 jours calendaires	Comptée comme mois entier
Fraction de mois <= 15 jours calendaires	Non comptée
Fraction de jour > 0,5	Arrondie au jour entier supérieur
Périodes assimilées	Maladie, accident, congé de maternité/paternité, jours fériés, congés extraordinaires (art. L.233-6)
Périodes non assimilées	Congé sans solde, absences injustifiées

Modalités pratiques

Le calcul et le solde du congé proratisé suivent les étapes ci-dessous.

Situation	Calcul
Embauche le 1er mars	10 mois complets = $(26/12) \times 10 = 21,67$ jours, arrondi à 22 jours
Embauche le 20 mars	Mars non compté (< 15 jours) : 9 mois = $(26/12) \times 9 = 19,5$ jours, arrondi à 20 jours
Départ le 15 septembre	Septembre compté (15 jours = seuil) : 9 mois = 19,5 jours, arrondi à 20 jours
Solde de tout compte	Jours acquis - jours pris = solde indemnisé (art. L.233-12)
Congé collectif	Si le droit acquis est inférieur à la période de fermeture, celle-ci est intégralement mise en compte (art. L.233-10)

Pratiques et recommandations

Préciser dans le contrat de travail ou une note interne la méthode de calcul de la proratisation, afin d'éviter tout litige.

Mentionner sur chaque bulletin de paie le nombre de jours acquis, pris et le solde restant pour assurer la transparence.

Solder correctement les jours acquis non pris lors du départ du salarié par une indemnité compensatoire conforme à l'article [L.233-12](#).

Tenir un registre individuel des congés, la charge de la preuve des congés pris incombant à l'employeur en cas de litige.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.233-4 Code du travail	Durée minimale du congé : 26 jours ouvrables par an
Art. L.233-7 Code du travail	Proratisation au douzième et règle des fractions de mois
Art. L.233-3 Code du travail	Année de congé = année de calendrier
Art. L.233-6 Code du travail	Périodes assimilées à du travail effectif
Art. L.233-12 Code du travail	Indemnité compensatoire en cas de fin de contrat
Art. L.233-10 Code du travail	Report et congé collectif

La proratisation est un calcul d'ordre public auquel aucun accord ne peut déroger au détriment du salarié. La charge de la preuve des congés effectivement pris incombe à l'employeur. En cas de doute sur la prise en compte de certaines absences, il convient de consulter l'[ITM](#) ou un conseil juridique spécialisé.

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.