

Comment calculer le congé d'un salarié embauché en milieu de mois ?

Réponse courte

Pour un salarié embauché en milieu de mois, les droits au congé annuel sont calculés au **prorata de la durée de présence** entre la date d'embauche et le 31 décembre. L'article [L.233-7](#) du Code du travail prévoit qu'un mois commencé est comptabilisé comme **mois entier** si la fraction de mois dépasse **strictement 15 jours de calendrier** (plus de 15 jours, et non 15 jours exactement). Les fractions de jours de congé supérieures à la demie sont arrondies au jour entier supérieur.

La formule applicable est : **(nombre de mois de présence x 26) / 12**. Le droit au congé naît toutefois après **3 mois de travail ininterrompu** auprès du même employeur (article [L.233-6](#)). Le prorata de la première année peut être reporté à l'année suivante si le salarié n'a pas pu acquérir la totalité de ses droits durant l'année en cours, conformément à l'article [L.233-9](#).

Définition

Le congé annuel de récréation est un droit fondamental de 26 jours ouvrables par an pour tout salarié à temps plein, prévu à l'article [L.233-4](#) du Code du travail. Lorsque l'embauche intervient en cours d'année, le salarié n'acquiert pas la totalité du congé annuel. L'article [L.233-7](#) fixe les règles de proratisation : un douzième du congé annuel par mois de travail entier, avec des règles d'arrondi spécifiques pour les fractions de mois et les fractions de jours.

Questions fréquentes

Comment arrondir le résultat du calcul des droits à congé au prorata ?

Le résultat du calcul est arrondi à l'unité supérieure si la fraction obtenue est égale ou supérieure à 0,5. Par exemple, si le calcul donne 21,66 jours, le résultat sera arrondi à 22 jours ouvrables de congé.

Comment calculer les droits à congé annuel d'un salarié embauché en cours de mois au Luxembourg ?

Les droits à congé sont calculés au prorata du temps de présence effective entre la date d'embauche et la fin de l'année civile. La formule est : $(\text{Nombre de mois de présence} \times 26) / 12$. Un mois est comptabilisé comme entier si le salarié a travaillé au moins 15 jours calendrier dans ce mois, sinon il n'est pas pris en compte.

Quand un mois est-il considéré comme complet pour le calcul du congé annuel ?

Un mois commencé est considéré comme un mois entier si le salarié a travaillé au moins 15 jours calendrier dans ce mois. Si la durée de présence est inférieure à 15 jours, le mois n'est pas pris en compte pour le calcul du congé annuel.

Un salarié engagé en cours d'année doit-il respecter un délai de carence pour prendre ses congés ?

Aucun délai de carence n'est exigé pour l'ouverture du droit à congé au Luxembourg. Cependant, le congé ne peut être pris qu'après acquisition, c'est-à-dire proportionnellement à la durée de travail accomplie depuis la date d'embauche.

Conditions d'exercice

Le tableau ci-dessous résume les règles de calcul applicables.

| Règle | Détail | Base légale |
|---|--|---------------------|
| Congé annuel complet | 26 jours ouvrables pour une année civile entière | Art. <u>L.233-4</u> |
| Prorata première année | 1/12e du congé par mois de travail entier | Art. <u>L.233-7</u> |
| Fraction de mois > 15 jours calendaires | Comptée comme mois entier | Art. <u>L.233-7</u> |
| Fraction de mois de 15 jours ou moins | Non prise en compte | Art. <u>L.233-7</u> |
| Fraction de jour > 0,5 | Arrondie au jour entier supérieur | Art. <u>L.233-7</u> |
| Ouverture du droit | Après 3 mois de travail ininterrompu | Art. <u>L.233-6</u> |
| Report possible | Le prorata non acquis en totalité peut être reporté à l'année suivante | Art. <u>L.233-9</u> |

Modalités pratiques

Le tableau ci-dessous illustre le calcul avec un exemple concret.

| Étape | Calcul |
|-----------------------------|---|
| Date d'embauche | 15 mars 2026 |
| Jours de présence en mars | 17 jours calendaires (15 au 31 mars) |
| Mars comptabilisé ? | Oui, car la fraction dépasse strictement 15 jours calendaires |
| Mois de présence | 10 mois (mars à décembre inclus) |
| Calcul du congé | $(10 \times 26) / 12 = 21,67$ jours |
| Arrondi | 22 jours ouvrables (fraction > 0,5) |
| Ouverture du droit effectif | 15 juin 2026 (après 3 mois ininterrompus) |

Pratiques et recommandations

Formaliser le calcul dans le contrat de travail ou dans une note remise au salarié lors de l'embauche. Cette transparence prévient les litiges ultérieurs sur le solde de congé.

Appliquer les mêmes règles en cas de départ en cours d'année : le prorata est calculé sur les mois de présence effective, et les jours acquis non pris sont indemnisés dans le solde de tout compte conformément à l'article [L.233-12](#).

Vérifier les dispositions conventionnelles applicables, car certaines conventions collectives prévoient un nombre de jours de congé supérieur au minimum légal de 26 jours ou des règles de calcul plus favorables. Le cas échéant, appliquer la règle la plus favorable au salarié.

Cadre juridique

| Référence | Objet |
|-------------------------------|---|
| Art. L.233-4 | Durée minimale du congé annuel : 26 jours ouvrables |
| Art. L.233-6 | Ouverture du droit au congé après 3 mois de travail ininterrompu |
| Art. L.233-7 | Règles de proratisation et d'arrondi pour la première année |
| Art. L.233-9 | Report du prorata de la première année à l'année suivante |
| Art. L.233-12 | Indemnité compensatoire en cas de fin de contrat en cours d'année |

La règle des 15 jours calendaires est déterminante pour le calcul. Seules les fractions dépassant strictement 15 jours comptent comme mois entier. Un salarié embauché le 15 d'un mois de 31 jours (17 jours de présence) bénéficie du mois entier, tandis qu'un salarié embauché le 16 (16 jours, > 15) en bénéficie également. Une embauche le 17 (15 jours exactement) exclut la prise en compte du mois d'entrée.

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.