

L'employeur doit-il solder les congés d'un salarié qui part en retraite ?

Réponse courte

Oui, l'employeur doit obligatoirement verser une **indemnité compensatrice** pour tous les jours de **congés légaux non pris** par le salarié au moment de son départ en retraite. Cette obligation s'applique même lorsque le contrat de travail cesse de plein droit suite à l'attribution d'une pension de vieillesse.

L'indemnité doit être calculée sur la base du **salaire journalier moyen** des trois mois précédant le départ et versée au plus tard dans les cinq jours suivant la fin effective du contrat. Cette compensation financière est soumise aux cotisations sociales et à l'impôt sur le revenu. Le salarié ne peut pas renoncer à cette indemnité, qui constitue un droit d'ordre public prévu par le Code du travail luxembourgeois. L'employeur doit documenter précisément le solde des congés dans le reçu pour solde de tout compte remis au salarié.

Définition

L'**indemnité compensatrice de congés non pris** correspond au versement d'une somme d'argent au salarié pour compenser les jours de congé annuel légal (minimum 26 jours ouvrables) qu'il n'a pas pu prendre avant la cessation effective de son contrat de travail. Dans le contexte du départ en retraite, cette indemnité devient due automatiquement car le contrat de travail cesse de plein droit le jour de l'attribution de la pension de vieillesse, conformément à l'article [L.125-3](#) du Code du travail. Cette cessation automatique ne dispense pas l'employeur de son obligation de compenser financièrement les congés acquis mais non utilisés.

Conditions d'exercice

Critère	Condition
Nature des congés indemnisés	Uniquement les congés légaux annuels (26 jours ouvrables minimum)
Moment de cessation du contrat	Jour de l'attribution de la pension de vieillesse (article L.125-3) ou au plus tard à 65 ans
Calcul des droits	1/12 du congé annuel par mois de travail entier accompli dans l'année en cours
Fractions de mois	Périodes dépassant 15 jours calendrier comptent comme mois entier
Congés conventionnels	Selon modalités prévues par convention collective ou contrat de travail

Le salarié acquiert ses droits à congés jusqu'au dernier jour effectif de travail, y compris pendant une éventuelle période de préavis (même si ce préavis est interrompu par la cessation de plein droit du contrat).

Modalités pratiques

Calcul de l'indemnité compensatrice : L'indemnité correspond au **salaire journalier moyen** calculé sur les trois mois précédant immédiatement l'entrée en jouissance du congé (ou le départ si les congés ne sont pas pris). Le salaire journalier moyen est obtenu en divisant le salaire mensuel brut, incluant tous les accessoires réguliers du salaire, par 173 heures.

Éléments inclus dans le calcul	Éléments exclus
Salaire de base	Heures supplémentaires
Primes et suppléments réguliers	Gratifications exceptionnelles
Avantages en nature	Indemnités de frais
Indemnités pécuniaires de maladie	Primes non récurrentes

Délais de paiement : L'employeur doit verser l'indemnité compensatrice **au plus tard dans les cinq jours** suivant la fin effective du contrat de travail (article L.125-7, paragraphe 2). Le paiement doit accompagner le décompte détaillé de fin de contrat.

Documentation obligatoire :

- Mention distincte de l'indemnité dans le **reçu pour solde de tout compte**
- Indication précise du nombre de jours compensés
- Détail du calcul appliqué
- Conservation des justificatifs dans le dossier du salarié

Traitement fiscal et social : L'indemnité compensatrice est soumise aux cotisations sociales ordinaires et à l'impôt sur le revenu, comme un salaire normal. Pour les demandeurs d'indemnités de chômage ultérieures, cette indemnité peut entraîner un différé d'indemnisation calculé selon des règles spécifiques.

Pratiques et recommandations

Pour l'employeur :

- Anticiper le départ en retraite en planifiant la prise effective des congés avant la cessation du contrat (dans la mesure du possible)
- Tenir à jour rigoureusement le **registre des congés** pour éviter tout litige sur le solde
- Calculer l'indemnité dès la notification du départ en retraite pour préparer le règlement final
- Informer le salarié du montant de l'indemnité avant la fin du contrat
- Archiver tous les documents justificatifs (bulletins de salaire, registre de congés) pour une durée minimale de 5 ans

Pour le salarié :

- Vérifier le solde des congés restants avant le départ effectif
- S'assurer que l'indemnité figure bien sur le reçu pour solde de tout compte
- Contrôler le calcul appliqué et le comparer au salaire journalier moyen habituel
- En cas de désaccord, dénoncer le reçu pour solde de tout compte par **lettre recommandée dans les trois mois** de la signature

Points de vigilance : L'absence de versement de l'indemnité compensatoire expose l'employeur à des sanctions civiles (intérêts de retard, dommages-intérêts pour préjudice). La dénonciation du reçu pour solde de tout compte doit être sommairement motivée et indiquer précisément les droits contestés. Le salarié ne peut en aucun cas renoncer à son indemnité compensatoire, même par accord écrit - toute clause contraire serait nulle (article [L.233-18](#)).

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.125-3 du Code du travail	Cessation de plein droit du contrat à l'attribution de la pension de vieillesse
Article L.125-7 du Code du travail	Obligation de versement du salaire et des indemnités dans les 5 jours suivant la fin du contrat
Article L.233-8 du Code du travail	Droit au congé annuel de 26 jours ouvrables minimum
Article L.233-12 du Code du travail	Droit à l'indemnité compensatrice en cas de fin de contrat avant la prise des congés
Article L.233-14 du Code du travail	Calcul de l'indemnité de congé sur base du salaire journalier moyen
Article L.233-18 du Code du travail	Interdiction pour le salarié de renoncer au congé, même contre indemnisation
Article L.235-8 du Code du travail	Liquidation du compte épargne-temps en cas de cessation du contrat

La **retraite entraîne une cessation automatique du contrat de travail** qui ne dispense pas l'employeur du paiement des congés non pris. Même si le départ est prévu et anticipé, la loi impose le versement d'une indemnité pour tout jour de congé légal non utilisé. Les congés conventionnels supplémentaires (au-delà des 26 jours légaux) peuvent suivre des règles différentes selon les conventions collectives applicables. L'indemnité compensatrice de congés payés figure sur le certificat U1 pour les frontaliers qui souhaiteraient s'inscrire comme demandeurs d'emploi après leur départ.

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.