

Comment solder les congés restants lors d'un départ en retraite ?

Réponse courte

Oui, le salarié peut solder ses **congés restants** avant son **départ à la retraite**, avec l'**accord de l'employeur** sur la planification. Le droit minimum légal est de **26 jours ouvrables** par an (article **L.233-4**), acquis au prorata du temps de travail dans l'année de départ. Les périodes de **suspension du contrat** (maladie, maternité) n'interrompent pas l'acquisition (article **L.233-10**).

Si les congés ne peuvent être pris (charge de travail, maladie, fin de contrat), une **indemnité compensatrice** est due, calculée sur le **saire journalier moyen brut**, soumise aux **cotisations sociales** et à l'**impôt sur le revenu**. L'employeur doit documenter la gestion des congés dans le dossier du salarié et conserver les justificatifs en cas de saisine du **tribunal du travail**. Aucun report n'est possible après la rupture du contrat.

Définition

Le **solde des congés restants** désigne la possibilité pour un salarié partant à la **retraite** de prendre ses **congés payés** non utilisés avant la fin du contrat.

Cela inclut les **congés légaux** (26 jours ouvrables/an) et, si applicable, les congés conventionnels.

L'**indemnité compensatrice** est versée si les congés ne peuvent être pris.

Questions fréquentes

Comment se calcule l'indemnité de congés non pris au Luxembourg ?

L'indemnité compensatrice est calculée sur le salaire journalier moyen brut, en multipliant ce salaire par le nombre de jours de congé non pris. Elle est versée avec le solde de tout compte et soumise aux cotisations sociales et à l'impôt sur le revenu.

Comment solder ses congés avant un départ à la retraite au Luxembourg ?

Le salarié peut solder ses congés restants avant son départ à la retraite, avec l'accord de l'employeur sur la planification. Le droit minimum légal est de 26 jours ouvrables par an (article L.233-4), acquis au prorata du temps de travail dans l'année de départ.

L'employeur peut-il refuser la prise des congés avant la retraite ?

L'employeur peut refuser une planification spécifique pour des raisons de service mais doit permettre la prise des congés ou verser l'indemnité compensatrice. Une gestion proactive des congés restants dès la notification de retraite évite les contentieux devant le tribunal du travail.

Les congés sont-ils acquis pendant un congé maladie au Luxembourg ?

Oui, les périodes de suspension du contrat (maladie, maternité) n'interrompent pas l'acquisition des congés payés (article L.233-10 du Code du travail). Le salarié partant à la retraite conserve ses droits aux congés acquis pendant ces périodes assimilées à du travail effectif.

Que faire si les congés ne peuvent être pris avant la retraite ?

Une indemnité compensatrice est due si les congés ne peuvent être pris (charge de travail, maladie, fin de contrat). Elle est calculée sur le salaire journalier moyen brut, soumise aux cotisations sociales et à l'impôt sur le revenu. Aucun report n'est possible après rupture.

Une convention collective peut-elle prévoir plus de congés ?

Oui, les conventions collectives peuvent prévoir des droits supplémentaires plus favorables au salarié, comme un congé annuel allongé ou des modalités de prise différentes. Il faut vérifier les dispositions sectorielles applicables avant de calculer le solde de congés au moment de la retraite.

Conditions d'exercice

Les conditions d'acquisition et de liquidation des congés sont les suivantes :

Condition	Règle applicable
Droit minimum	? 26 jours ouvrables par an (art. L.233-8)
Acquisition dans l'année du départ	Prorata du temps travaillé
Suspension du contrat	Congés acquis (maladie, maternité) — art. L.233-10
Report post-rupture	Impossible sauf exception légale

Modalités pratiques

Les modalités opérationnelles de gestion sont présentées ci-dessous :

Modalité	Précision
Prise des congés	Planification avec accord de l'employeur avant la fin du contrat
Indemnité compensatrice	Versée si les congés ne peuvent être pris
Base de calcul	Salaire journalier moyen brut
Régime fiscal/social	Cotisations sociales et impôt sur le revenu
Traçabilité	Solde et liquidation documentés dans le dossier du salarié

Pratiques et recommandations

- Anticipez la gestion des **congés restants** dès la notification de la **retraite**.
- Informez le salarié de son solde de congés et facilitez leur prise.
- Versez automatiquement l'**indemnité compensatrice** si les congés ne peuvent être pris.
- Archivez les justificatifs pour éviter les **litiges devant le tribunal du travail**.
- Vérifiez les **conventions collectives** pour des droits supplémentaires.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.233-4 Code du travail	Durée minimale du congé annuel
Art. L.233-8 à L.233-12 Code du travail	Congés payés et indemnité compensatrice
Art. L.233-10 Code du travail	Acquisition des congés en cas de suspension
Jurisprudence Cour supérieure de justice	Droit à l'indemnité pour congés non pris
Législation fiscale	Assujettissement de l'indemnité aux cotisations et impôts

Une gestion proactive des **congés restants** évite les **contentieux**. Une **traçabilité rigoureuse** est essentielle pour garantir la **conformité** en cas de contrôle.

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.