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

Réponse courte

Le salarié qui part à la retraite solde ses **congés restants** en les prenant avant la fin du contrat, la date des congés étant fixée en principe selon son désir, sous réserve des besoins du service (article L.233-10). Le droit minimum légal est de **26 jours ouvrables** par an (article L.233-4), acquis au **prorata** d'un douzième par mois entier de travail dans l'année du départ (article L.233-12). Les absences pour **maladie** ou accident sont assimilées à des journées de travail effectif pour le droit au congé (article L.233-6).

Si les congés ne peuvent être pris avant la fin du contrat (charge de travail, maladie), une **indemnité compensatrice** est due (article L.233-12), calculée sur le salaire journalier moyen brut et soumise aux **cotisations sociales** et à l'impôt sur le revenu. L'employeur documente la gestion des congés dans le dossier du salarié et conserve 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 par 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.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

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

Le congé est fixé en principe selon le désir du salarié, sauf si les besoins du service ou les désirs justifiés d'autres salariés s'y opposent.

Condition	Règle applicable
Droit minimum	26 jours ouvrables par an au moins (art. L.233-4)
Acquisition dans l'année du départ	1/12 du congé annuel par mois entier de travail (art. L.233-12)
Absences maladie ou accident	Assimilées à du travail effectif pour le droit au congé (art. L.233-6)
Report après la rupture	Impossible

Modalités pratiques

À défaut de prise effective avant la fin du contrat, les congés restants sont convertis en indemnité versée avec le décompte final.

Modalité	Précision
Prise des congés	Planification avec l'accord de l'employeur avant la fin du contrat
Indemnité compensatrice	Versée si les congés ne peuvent être pris (art. L.233-12)
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 que le salarié annonce son départ à la retraite.

Informez le salarié de son solde de congés et facilitez leur prise avant la fin du contrat.

Versez automatiquement l'indemnité compensatrice si les congés ne peuvent être pris.

Archivez les justificatifs pour éviter les litiges devant le tribunal du travail.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Vérifiez les conventions collectives, qui peuvent prévoir des droits supplémentaires.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.233-4 Code du travail	Durée minimale du congé annuel (26 jours ouvrables)
Art. L.233-6 Code du travail	Absences assimilées à des journées de travail effectif
Art. L.233-10 Code du travail	Fixation du congé selon le désir du salarié et les besoins du service
Art. L.233-12 Code du travail	Congé proratisé en fin de contrat et indemnité pour congé non pris
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.