Comment calculer le congé annuel d'un salarié en cas d'entrée ou de sortie en cours d'année ?

Réponse courte

L'employeur calcule le **congé annuel proportionnel** en cas d'entrée ou de sortie en cours d'année en appliquant un **prorata basé sur le temps de présence effectif** du salarié dans l'entreprise. Le nombre de **jours ouvrables de congé annuel légal** (**26 jours ouvrables** pour un temps plein selon l'article L.233-4) est multiplié par le nombre de mois civils entiers de présence, divisé par 12.

Un mois est comptabilisé si le salarié a travaillé **au moins 15 jours de calendrier** dans ce mois (article L.233-7). Les **fractions de jours de congé supérieures à la demie** sont considérées comme jours entiers. En cas d'impossibilité de prise de congé avant la fin du contrat, une **indemnité compensatoire** doit être versée pour les jours non pris (article L.233-12).

L'employeur doit **informer le salarié par écrit** du nombre de jours de congé acquis et du mode de calcul utilisé. Le non-respect de cette obligation expose à un **risque de contentieux** devant le **tribunal du travail**. Toute clause visant à exclure le congé proportionnel est nulle et sans effet.

Définition

Le **congé annuel payé** constitue un droit fondamental pour tout salarié lié par un contrat de travail régi par le droit luxembourgeois. Lorsqu'un salarié entre ou quitte l'entreprise en cours d'**année civile**, le nombre de **jours ouvrables** de congé annuel auquel il peut prétendre est déterminé **proportionnellement à la période de travail effectivement accomplie** au sein de l'entreprise durant l'année considérée.

Selon l'article L.233-5, sont **jours ouvrables** tous les jours de calendrier, sauf les dimanches et les jours fériés légaux. Ce droit au congé annuel est **d'ordre public** et ne peut faire l'objet d'aucune renonciation ou limitation défavorable au salarié, conformément au principe d'**égalité de traitement** et à la protection de la santé des travailleurs.

Questions fréquentes

Comment calcule-t-on le congé annuel d'un salarié embauché en cours d'année au Luxembourg ?

Le congé annuel proportionnel est calculé en multipliant 26 jours par le nombre de mois civils entiers de présence divisé par 12, conformément à l'article L.233-7. Un mois est comptabilisé si le salarié a travaillé au moins 15 jours de calendrier dans ce mois.

Les règles de proratisation du congé annuel s'appliquent-elles en cas de CDD ou de démission ?

Oui, la règle du prorata s'applique à toutes les situations de départ anticipé : démission, licenciement et fin de CDD. Le calcul identique est utilisé, et une indemnité compensatoire est due si le congé proportionnel n'a pas pu être pris avant la fin du contrat.

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

Qu'arrive-t-il au congé non pris lorsqu'un contrat de travail prend fin au Luxembourg ?

En cas d'impossibilité de prise de congé avant la fin du contrat, une indemnité compensatoire doit être versée au salarié pour les jours non pris, conformément aux articles L.233-12 et L.233-14. L'employeur doit informer le salarié par écrit du nombre de jours acquis et du mode de calcul appliqué.

Quelle règle d'arrondi s'applique au calcul du congé annuel proportionnel au Luxembourg ?

Les fractions de jours de congé supérieures à la demie sont comptées comme des jours entiers lors du calcul du prorata. Par exemple, une embauche le 10 mars avec départ le 20 novembre donne 9 mois, soit 9 × 26 ÷ 12 = 19,5, arrondi à 20 jours.

Une clause contractuelle peut-elle exclure le congé annuel proportionnel pour un salarié entrant en cours d'année ?

Non, toute clause visant à exclure le congé proportionnel est nulle et sans effet en droit luxembourgeois, car ce droit est d'ordre public. L'égalité de traitement entre tous les salariés dans l'application des règles de proratisation est une exigence légale impérative.

Conditions d’exercice

Le droit au congé annuel naît dès la conclusion du contrat, sans condition d'ancienneté. Les situations donnant lieu à un calcul proportionnel sont regroupées ci-dessous.

Situation	Règle de calcul
Embauche en cours d'année	Prorata du nombre de mois entiers travaillés sur 12
Départ anticipé (démission, licenciement, fin de CDD)	Prorata identique ; indemnité compensatoire si congé non pris
Interruption temporaire du contrat	Seuls les mois avec au moins 15 jours de présence sont comptés

L'employeur doit garantir la **traçabilité du calcul** et de l'attribution des congés, et s'assurer que le salarié bénéficie effectivement de ses droits conformément aux articles L.233-1 et suivants du Code du travail.

Modalités pratiques

Le calcul du congé annuel en cas d'entrée ou de sortie en cours d'année s'effectue selon la formule de l'article L.233-7, illustrée dans le tableau suivant.

Élément	Détail
Formule	26 jours × (nombre de mois entiers de présence ÷ 12)
Seuil mensuel	Mois retenu si le salarié a travaillé au moins 15 jours calendaires dans ce mois
Arrondi jours	Fraction de jour supérieure à la demie = 1 jour entier
Congés conventionnels	Soumis aux mêmes règles de proratisation, sauf disposition plus favorable
Exemple pratique	Embauche 10 mars, départ 20 novembre = 9 mois × 26 ÷ 12 = 19,5 ? 20 jours

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

En cas d'impossibilité de prise de congé avant la fin du contrat, une **indemnité compensatoire** est due, calculée selon l'article L.233-14.

Pratiques et recommandations

Notifier par écrit au salarié, dès l'embauche et au départ, le nombre de jours de congé acquis et le mode de calcul appliqué conformément à l'article L.233-7 est une obligation de bonne gestion. **Maintenir un registre** des congés attribués et pris, avec les justifications de calcul, protège l'employeur en cas de contrôle ITM ou de litige.

Verser une indemnité compensatoire en cas d'impossibilité de prise de congé avant la fin du contrat est une obligation légale impérative (article L.233-12). **Conserver les pièces justificatives** pendant au moins 5 ans pour couvrir les délais de prescription du droit social luxembourgeois.

Assurer l'égalité de traitement entre tous les salariés dans l'application des règles de proratisation est une exigence légale. Toute clause ou pratique excluant le congé proportionnel est **nulle et sans effet** au regard du droit luxembourgeois.

Cadre juridique

Les références légales applicables au calcul proportionnel du congé annuel sont les suivantes.

Référence	Objet
Art. L.233-1	Droit au congé annuel payé
Art. L.233-4	Durée minimale de 26 jours ouvrables par année
Art. L.233-5	Définition des jours ouvrables
Art. L.233-7	Calcul proportionnel et règle des 15 jours de calendrier
Art. L.233-12	Congé proportionnel en cas de fin de contrat et indemnité compensatoire

L'employeur doit veiller à ce que le **solde de congé soit régularisé** lors de l'établissement du solde de tout compte, sous peine de contentieux devant le **tribunal du travail**. L'**indemnité compensatoire** pour congés non pris doit être calculée selon l'article L.233-14 du Code du travail.

Voir aussi

- Conditions légales pour bénéficier du congé annuel au Luxembourg
- Calcul des congés payés pour un salarié à temps partiel

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

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.

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