

# Les congés annuels sont-ils maintenus intégralement ou réduits au prorata en préretraite progressive ?

## Réponse courte

En préretraite progressive, le salarié réduit son temps de travail à **40 à 60 % de la durée antérieure** via un avenant au contrat. Ce passage à temps partiel emporte l'application des règles relatives aux **congés annuels à temps partiel** : le droit au congé est calculé **au prorata du temps de travail effectif**, sans maintien intégral automatique.

Concrètement, un salarié passant à **50 % verra son droit à congé réduit de moitié** par rapport au droit acquis à temps plein. Cette réduction résulte directement de l'avenant qui régit l'ensemble des conditions d'exécution du contrat, y compris les congés, en application de l'article [L.584-4 §1](#). Il convient toutefois de vérifier si la **convention collective** prévoit un régime plus favorable, certaines CCT maintenant le droit à congé identique à celui d'un temps plein pour les salariés en fin de carrière. En l'absence de disposition conventionnelle plus avantageuse, c'est la réduction proratisée qui s'applique.

## Définition

La **préretraite progressive** est un dispositif prévu aux articles [L.584-1](#) à [L.584-7](#) du Code du travail qui permet au salarié de réduire son temps de travail à 40-60 % de la durée antérieure tout en bénéficiant d'une indemnité compensatoire versée par l'employeur et remboursée par le Fonds pour l'emploi. Le salarié conserve son **statut de salarié** et demeure dans l'entreprise pendant toute la durée de la préretraite.

Le **congé annuel légal** au Luxembourg est régi par les articles [L.223-1](#) à [L.223-18](#) du Code du travail, qui prévoient un minimum légal de **26 jours ouvrables** par an pour un salarié à temps plein. Pour les salariés à temps partiel, ce droit est calculé proportionnellement à la durée contractuelle de travail.

## Questions fréquentes

### Comment les congés non pris sont-ils liquidés à la fin de la période de préretraite progressive ?

Si des congés non pris s'accumulent, leur liquidation en fin de période de préretraite doit être calculée sur la base du salaire au moment de la cessation de la période, conformément aux règles générales de liquidation des congés payés au Luxembourg. Le service RH doit informer le salarié sur ses droits restants avant la fin de la préretraite pour anticiper cette liquidation. Un audit des soldes de congés à mi-période est recommandé pour éviter les erreurs de paie.

### L'avenant de préretraite progressive doit-il mentionner explicitement le régime des congés ?

Oui, l'avenant de préretraite doit indiquer clairement si le congé est réduit au prorata du nouveau temps de travail ou maintenu à l'identique, ainsi que les modalités de prise et de report éventuel des congés pendant la période de préretraite. L'absence de précision dans l'avenant expose l'employeur à des contestations ultérieures sur le calcul du solde de congés. La formalisation explicite est prévue par l'article [L.584-4 §1](#) du Code du travail.

### Le droit au congé annuel est-il maintenu intégralement ou réduit en cas de passage en préretraite progressive ?

En préretraite progressive, le salarié réduit son temps de travail à 40 à 60 % de la durée antérieure, ce qui entraîne l'application des règles relatives aux congés annuels à temps partiel. Le droit au congé est calculé au prorata du temps de travail effectif, sans maintien intégral automatique. Ainsi, un salarié passant à 50 % verra son droit à congé réduit de moitié par rapport au droit acquis à temps plein.

### Les congés acquis avant le passage en préretraite progressive sont-ils affectés par le changement de temps de travail ?

Non, les congés acquis avant la date de passage en préretraite progressive restent calculés sur la base du temps plein et ne sont pas réduits rétroactivement. Seuls les congés acquis après la prise d'effet de l'avenant sont calculés sur la base du nouveau temps de travail partiel. L'employeur doit veiller à la cohérence de ce double traitement dans son logiciel de paie et dans le bulletin de paie du salarié.

### Une convention collective peut-elle prévoir un maintien intégral du congé pour les salariés en préretraite progressive ?

Oui, certaines conventions collectives luxembourgeoises, notamment dans le secteur bancaire, l'industrie ou les soins, prévoient le maintien intégral du droit à congé pour les salariés en fin de carrière, ce qui constitue un avantage plus favorable que le droit commun. En vertu du principe de faveur posé par l'article L.162-8 du Code du travail, une disposition conventionnelle plus favorable prévaut sur la règle de proratisation. Le service RH doit vérifier systématiquement la convention collective applicable avant de signer l'avenant.

## Conditions d'exercice

L'avenant au contrat de travail établi lors du passage en préretraite progressive détermine les modalités d'application des droits à congé selon le régime du temps partiel.

Aspect	Règle applicable	Base légale
Régime général	Congé réduit au prorata du temps de travail partiel	Art. <a href="#">L.584-4</a> §1 + Art. <a href="#">L.223-1</a>
Taux de réduction	40 % à 60 % de la durée antérieure	Art. <a href="#">L.584-4</a> al. 3
Avenant obligatoire	L'avenant écrit régit les conditions d'exécution du contrat	Art. <a href="#">L.584-4</a> §1
Convention collective	Peut prévoir un maintien intégral du congé, plus favorable	Art. <a href="#">L.162-8</a> (principe de faveur)
Congé minimum légal	26 jours ouvrables pour temps plein (minimum)	Art. <a href="#">L.223-2</a>

Une disposition conventionnelle ou contractuelle plus favorable prévalant sur le droit commun ne peut être remise en cause par le seul passage en préretraite progressive, en vertu du principe de faveur posé par l'article [L.162-8](#) du Code du travail.

## Modalités pratiques

La gestion des congés d'un salarié en préretraite progressive nécessite une mise à jour des paramètres RH dès la prise d'effet de l'avenant.

Action RH	Contenu	Timing
<b>Mise à jour du SIRH</b>	Paramétrage du nouveau taux de congé (prorata du temps partiel)	Dès signature de l'avenant
<b>Vérification conventionnelle</b>	Identifier si la CCT prévoit un maintien intégral	Avant signature de l'avenant
<b>Information du salarié</b>	Mentionner dans l'avenant le nouveau droit à congé applicable	Lors de la formalisation
<b>Calcul au 1er janvier</b>	Le droit à congé de l'année en cours est proratisé à compter de la date de prise d'effet	Annuellement
<b>Congés acquis antérieurement</b>	Les congés acquis avant le passage en préretraite ne sont pas réduits rétroactivement	À la date de passage

Si le salarié passe en préretraite progressive en cours d'année, les congés acquis avant le changement restent calculés sur la base du temps plein, tandis que ceux acquis postérieurement sont calculés sur la base du nouveau temps partiel. L'employeur doit veiller à la cohérence de ce traitement dans son logiciel de paie.

## Pratiques et recommandations

**Vérifier systématiquement la convention collective** avant de signer l'avenant est indispensable : certaines CCT luxembourgeoises du secteur bancaire, de l'industrie ou des soins prévoient le maintien intégral des droits à congé pour les salariés en préretraite progressive, ce qui constitue un avantage significatif à préserver contractuellement.

**Mentionner explicitement le régime de congé dans l'avenant** évite tout litige ultérieur. L'avenant doit indiquer clairement si le congé est réduit au prorata ou maintenu à l'identique, ainsi que les modalités de prise et de report éventuel des congés pendant la période de préretraite.

**Adapter les outils de gestion du temps** est nécessaire dès le premier jour d'application de l'avenant. Le SIRH doit être paramétré pour refléter le nouveau taux d'acquisition, calculer correctement les soldes et éviter toute erreur de paie sur les indemnités de congé. Un **audit RH à mi-période** est recommandé pour vérifier la cohérence des données.

**Informé le salarié sur ses droits restants** avant la fin de la préretraite est une bonne pratique : si des congés non pris s'accumulent, leur liquidation en fin de contrat doit être calculée sur la base du salaire au moment de la cessation de la période, conformément aux règles générales de liquidation des congés payés au Luxembourg.

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>Art. <u>L.584-1</u></b>	Conditions d'éligibilité à la préretraite progressive
<b>Art. <u>L.584-4</u> §1</b>	L'avenant au contrat régit les conditions d'exécution, dont les congés, selon le régime du temps partiel
<b>Art. <u>L.223-1</u> à <u>L.223-18</u></b>	Régime légal des congés annuels au Luxembourg
<b>Art. <u>L.211-26</u> à <u>L.211-27</u></b>	Dispositions relatives aux salariés à temps partiel
<b>Art. <u>L.162-8</u></b>	Principe de faveur : la convention collective plus favorable prime

En l'absence de convention collective prévoyant un régime plus favorable, le congé d'un salarié en préretraite progressive est réduit au prorata de son nouveau temps de travail, comme pour tout salarié à temps partiel. L'avenant doit expressément préciser ce point pour éviter toute contestation ultérieure.

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.