

# Les droits à congé annuel sont-ils maintenus pendant la préretraite-ajustement ?

## Réponse courte

La **préretraite-ajustement** impliquant un arrêt total des prestations, les droits à congé acquis **avant l'entrée en préretraite** doivent être réglés avant la date de prise d'effet. Les jours non pris donnent lieu à une **indemnité compensatoire de congé** versée avec le dernier bulletin de salaire actif. Aucun nouveau droit à congé ne s'accumule durant la préretraite car le Code du travail conditionne l'acquisition des congés à des prestations de travail effectives (art. [L.233-1](#)).

Le service RH doit établir un **état récapitulatif des congés** pour chaque salarié admis à la préretraite-ajustement et planifier soit la prise effective avant le départ, soit le versement de l'indemnité compensatoire. Une communication claire et anticipée avec le salarié sur ce point est indispensable pour éviter tout litige ultérieur sur le montant dû ou sur les droits résiduels.

## Définition

Le **congé annuel** est le droit légal du salarié à une interruption rémunérée de son activité professionnelle, fondé sur les articles [L.233-1](#) et suivants du Code du travail luxembourgeois. Son acquisition est liée à l'existence d'une relation de travail avec prestations effectives sur la période de référence.

L'**indemnité compensatoire de congé** est le versement en espèces de l'équivalent des jours de congé non pris au moment de la cessation ou suspension des prestations de travail. Elle est calculée sur la base de la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait pris ces congés.

## Questions fréquentes

### Comment sont traités les jours de congé non pris avant l'entrée en préretraite-ajustement ?

Les jours de congé acquis et non pris avant la date d'entrée en préretraite doivent être soldés soit par prise effective avant le départ, soit par le versement d'une indemnité compensatoire de congé avec le dernier bulletin de salaire actif, conformément à l'article [L.233-12](#). Le service RH doit établir un état récapitulatif précis pour chaque salarié concerné.

### Les conventions collectives peuvent-elles prévoir des règles spécifiques sur le traitement des congés lors d'un départ en préretraite ?

Oui. La convention collective applicable peut prévoir des dispositions spécifiques sur le traitement des congés lors de l'entrée en préretraite-ajustement. En l'absence de telles dispositions, les règles légales générales des articles [L.233-1](#) et [L.233-12](#) s'appliquent.

### Les droits à congé annuel s'accumulent-ils pendant la préretraite-ajustement ?

Non. Aucun nouveau droit à congé ne s'accumule pendant la préretraite-ajustement, car l'article [L.233-1](#) du Code du travail conditionne l'acquisition des congés à des prestations de travail effectives. Le salarié ne prestant aucune activité, aucun droit à congé supplémentaire ne lui est reconnu durant cette période.

### Qu'est-ce que l'indemnité compensatoire de congé et comment est-elle calculée ?

L'indemnité compensatoire de congé est le versement en espèces de l'équivalent des jours de congé non pris au moment de la suspension des prestations de travail. Elle est calculée sur la base de la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait pris ces congés et doit figurer sur une ligne distincte du bulletin de paie.

### Quand le service RH doit-il effectuer l'inventaire des congés restants avant un départ en préretraite-ajustement ?

Le service RH doit anticiper la régularisation des congés plusieurs semaines avant la date de prise d'effet de la préretraite-ajustement. L'inventaire précis du solde de congés par salarié concerné doit être réalisé dès la décision d'admission afin d'éviter toute contestation sur le montant de l'indemnité compensatoire versée.

## Conditions d'exercice

Les droits à congé sont appréciés à deux moments distincts dans le processus de préretraite-ajustement. Le tableau ci-dessous résume la situation.

Moment	Situation	Traitement des congés
Avant la préretraite	Congés acquis non pris	Indemnité compensatoire ou prise effective avant la date de départ
Pendant la préretraite	Aucune prestation de travail	Aucun nouveau droit à congé ne s'accumule
Après la préretraite	Transition vers la pension	Aucun droit résiduel de préretraite à régulariser

La convention collective applicable peut prévoir des dispositions spécifiques sur le traitement des congés lors de l'entrée en préretraite. En l'absence de telles dispositions, les règles légales générales s'appliquent.

## Modalités pratiques

Le service RH doit préparer un état récapitulatif des congés restants pour chaque salarié admis à la préretraite-ajustement et en organiser la régularisation avant la date de prise d'effet.

Action RH	Moment	Référence
Calcul du solde de congés restants	Dès la décision d'admission	Art. <a href="#">L.233-1</a>
Planification de la prise effective	Avant la date de départ en préretraite	Art. <a href="#">L.233-1</a>
Versement de l'indemnité compensatoire	Avec le dernier salaire actif	Art. <a href="#">L.233-12</a>
Mention dans le bulletin de paie	Ligne distincte pour l'indemnité compensatoire	Art. <a href="#">L.585-2</a>

## Pratiques et recommandations

Le service RH doit **anticiper la régularisation des congés** plusieurs semaines avant la date de prise d'effet de la préretraite. Un inventaire précis du solde de congés par salarié concerné permet d'éviter toute contestation sur le montant de l'indemnité compensatoire versée.

Il est recommandé d'**encourager la prise effective** des congés restants avant le départ plutôt que leur compensation monétaire, dans la mesure où cela simplifie le traitement administratif et réduit la charge financière immédiate pour l'employeur.

Le service RH doit également informer le salarié que, pendant la période de préretraite-ajustement, aucun droit à congé supplémentaire ne s'accumule. Cette information doit figurer dans le document remis au salarié lors de son admission, afin de prévenir toute demande ultérieure mal fondée.

## Cadre juridique

Référence légale	Objet
Art. <u>L.233-1</u> du Code du travail	Acquisition des droits à congé annuel
Art. <u>L.233-12</u> du Code du travail	Indemnité compensatoire de congé non pris
Art. <u>L.582-2</u> du Code du travail	Conditions d'éligibilité à la préretraite-ajustement
Art. <u>L.585-1</u> du Code du travail	Indemnité de préretraite (calcul et base de référence)
Art. <u>L.585-3</u> du Code du travail	Obligations déclaratives lors de la préretraite

Les jours de congé non pris à la date d'entrée en préretraite-ajustement doivent être soldés soit par prise effective, soit par versement d'une **indemnité compensatoire**. Aucun droit à congé ne s'accumule pendant la période de préretraite-ajustement, le salarié ne prestant aucune activité de travail.

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.