

Quel est le nombre minimal de jours de congé légal annuel au Luxembourg ?

Réponse courte

Tout salarié bénéficie d'un minimum de **26 jours ouvrables** de congé annuel payé, quel que soit son âge ou son ancienneté. Depuis la loi du 25 avril 2019, la condition d'âge a été supprimée : le droit aux 26 jours s'applique **uniformément** dès la première année de travail. Les jours ouvrables s'entendent de tous les jours de calendrier hors dimanches et jours fériés légaux, et lorsque le travail est réparti sur **cinq jours par semaine**, chaque semaine de congé compte pour cinq jours.

Le droit au congé naît après **trois mois de travail ininterrompu** auprès du même employeur. Durant la première année, le congé est calculé **au prorata** à raison d'un douzième par mois de travail entier. Une convention collective ou un contrat individuel peut prévoir des conditions plus favorables, mais jamais moins que le minimum légal de 26 jours.

Définition

Le **congé annuel de récréation** est le droit pour tout salarié à une période de repos payé, accordée chaque année de calendrier. Il constitue un droit impératif : le salarié ne peut y renoncer, même contre une indemnité, sauf en cas de cessation de la relation de travail. Les **jours ouvrables** comprennent tous les jours du calendrier à l'exception des dimanches et jours fériés légaux.

Questions fréquentes

Combien de jours de congé légal annuel un salarié a-t-il droit au Luxembourg ?

2 Au Luxembourg, tout salarié à temps plein a droit à un minimum de 26 jours ouvrables de congé légal annuel par année civile. Ce droit s'acquiert dès le premier jour de travail, sans condition d'ancienneté, à raison de 2,167 jours par mois de travail entier.

Comment sont calculés les congés légaux pour un salarié à temps partiel au Luxembourg ?

Pour un salarié à temps partiel, les congés légaux sont calculés au prorata de sa durée hebdomadaire de travail selon la formule : $26 \text{ jours} \times (\text{durée hebdomadaire} / 40 \text{ heures}) \times 8 = \text{nombre d'heures de congé annuel}$. Le droit reste proportionnel au temps de travail effectué.

Quand un nouveau salarié peut-il prendre ses premiers congés au Luxembourg ?

Un nouveau salarié acquiert ses droits aux congés dès le premier jour de travail, mais sauf accord de l'employeur, il doit travailler pendant 3 mois ininterrompus avant de pouvoir prendre les congés cumulés depuis le début de son contrat.

Que risque un employeur qui ne respecte pas les règles de congés légaux au Luxembourg ?

L'employeur qui ne respecte pas les dispositions relatives aux congés légaux s'expose à des sanctions pénales : amende de 251 à 5.000 euros et/ou emprisonnement de 8 jours à 1 mois. L'Inspection du travail et des mines (ITM) veille particulièrement au respect de ce droit fondamental.

Conditions d'exercice

Le droit au congé annuel est encadré par plusieurs conditions légales.

Condition	Détail
Durée minimale	26 jours ouvrables par an
Condition d'ancienneté	<u>3 mois de travail ininterrompu</u> auprès du même employeur
Première année	<u>Prorata d'1/12</u> par mois de travail entier
Fractions de mois	Au-delà de 15 jours de calendrier = 1 mois entier
Condition d'âge	Aucune depuis la loi du 25 avril 2019
Congé supplémentaire	6 jours pour les <u>travailleurs handicapés</u> reconnus

Modalités pratiques

Le congé est en principe fixé selon le souhait du salarié, sous réserve des besoins du service.

Élément	Détail
Fixation	Selon le désir du salarié, sauf besoins du service
Délai de demande	Au moins 1 mois à l'avance si le salarié le demande
Fractionnement	Possible, mais une fraction doit couvrir au moins 2 semaines consécutives
Report	Jusqu'au <u>31 mars de l'année suivante</u> en cas de conflit avec les besoins du service
Décompte (5 jours/semaine)	1 semaine = 5 jours ouvrables
Registre employeur	Obligation de tenir un <u>registre des congés</u>

Pratiques et recommandations

Planifier le congé annuel dès le début d'année permet d'éviter les conflits entre salariés et de garantir la continuité du service. Un calendrier prévisionnel partagé facilite la gestion collective.

Informé chaque salarié de son solde de congé restant de manière régulière, idéalement chaque trimestre, réduit le risque d'accumulation en fin d'année et le recours exceptionnel au report.

Vérifier que la convention collective applicable ne prévoit pas de jours supplémentaires au-delà des 26 jours légaux, car de nombreux secteurs accordent des jours additionnels liés à l'ancienneté ou à la pénibilité du poste.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.233-1	Droit au congé annuel payé de récréation
Art. L.233-4	Durée minimale de 26 jours ouvrables
Art. L.233-5	Définition des jours ouvrables et décompte
Art. L.233-6	Naissance du droit après 3 mois
Art. L.233-7	Prorata première année (1/12 par mois)
Art. L.233-8	Fractionnement du congé
Art. L.233-10	Fixation et report du congé
Art. L.233-19	Dérogação possible par convention collective

Le minimum de 26 jours ouvrables est d'ordre public et ne peut être réduit par contrat ou convention. Seules des conditions plus favorables sont autorisées. Les conventions collectives luxembourgeoises prévoient fréquemment entre 27 et 32 jours.

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.