À partir de quand le salarié acquiert-il son droit aux congés légaux ?

Réponse courte

Le salarié acquiert des jours de congé **dès le premier jour** de son contrat de travail, à raison de **1/12e du congé annuel par mois** de travail entier, soit **2,167 jours ouvrables** par mois pour un temps plein. L'acquisition est automatique et ne dépend d'aucune condition d'ancienneté. Le minimum légal est fixé à **26 jours ouvrables** par année civile.

En revanche, sauf accord explicite de l'employeur, le salarié ne peut **prendre** ses congés acquis qu'après **3 mois de travail ininterrompu** auprès du même employeur. Cette période d'attente ne s'applique pas aux congés extraordinaires ni en cas de rupture du contrat avant l'expiration de ce délai. Les périodes de maladie, maternité, paternité, accident et jours fériés sont **assimilées** à du travail effectif pour le calcul du droit à congé.

Définition

Le **congé légal annuel** est un droit fondamental d'ordre public garanti à tout salarié lié par un contrat de travail de droit luxembourgeois. Il assure au salarié une période de **repos rémunéré** de 26 jours ouvrables minimum par an pour un temps plein. L'article L.233-1 du Code du travail dispose que tous les salariés ont droit, chaque année, à un congé payé de récréation. L'année de référence est l'**année de calendrier** (art. L.233-3).

Questions fréquentes

À partir de quand un salarié acquiert-il son droit aux congés légaux au Luxembourg ?

Un salarié acquiert son droit aux congés légaux dès le premier jour de son contrat de travail, sans condition d'ancienneté. L'acquisition s'effectue de manière proportionnelle au temps de présence effective, soit 2,167 jours ouvrables par mois pour un temps plein.

Comment sont calculés les jours de congé pour un salarié qui entre en cours d'année ?

Les jours de congé sont calculés au prorata temporis sur la base de 2,167 jours ouvrables par mois pour un temps plein. Les fractions de mois dépassant 15 jours de calendrier sont considérées comme des mois entiers.

Quelles périodes sont assimilées au temps de travail effectif pour le calcul des congés ?

Sont assimilées au temps de travail effectif : le congé de maternité et de paternité, les congés pour raisons familiales, et les périodes de maladie ou accident dans certaines limites définies par l'article L.233-7 du Code du travail.

Un nouveau salarié peut-il prendre ses congés immédiatement après son embauche ?

Non, sauf accord de l'employeur, le nouveau salarié doit travailler pendant 3 mois ininterrompus avant de pouvoir prendre les congés qu'il a acquis depuis le début de son contrat. Cette règle ne s'applique pas aux travailleurs intérimaires.

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

Conditions d’exercice

Les règles d'acquisition et de prise du congé légal sont les suivantes.

Critère	Règle
Début de l'acquisition	Dès le premier jour de travail effectif
Rythme d'acquisition	1/12e du congé annuel par mois de travail entier (art. L.233-7)
Minimum légal	26 jours ouvrables par an pour un temps plein (art. L.233-4)
Jours ouvrables	Tous les jours de calendrier sauf dimanches et jours fériés légaux (art. L.233-5)
Période d'attente pour la prise	3 mois de travail ininterrompu (art. L.233-6)
Exception à la période d'attente	Congés extraordinaires (art. L.233-16(3)) et rupture du contrat (art. L.233-12)
Fractions de mois > 15 jours	Comptées comme mois entiers (art. L.233-7)
Périodes assimilées	Maladie, accident, maternité, paternité, jours fériés, congés extraordinaires

Modalités pratiques

L'application pratique de ces règles est détaillée ci-dessous.

Situation	Traitement
Nouveau salarié (mois 1 à 3)	Les jours s'acquièrent mais ne peuvent être pris qu'après 3 mois, sauf accord de l'employeur
Après 3 mois	Le salarié peut prendre les jours déjà acquis (environ 6,5 jours)
Temps partiel	Proratisation en heures selon le taux contractuel
Fin de contrat avant épuisement	Indemnité compensatoire pour les jours acquis non pris (art. L.233-12)
Report	Le congé non pris peut être reporté jusqu'au 31 mars de l'année suivante (art. L.233-10)
Congé de première année	Report possible jusqu'au 31 décembre de l'année suivante

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

Pratiques et recommandations

Informer chaque nouveau salarié dès l'embauche des règles d'acquisition et de la période d'attente de 3 mois, en précisant que l'acquisition commence immédiatement.

Mentionner sur le bulletin de paie le nombre de jours acquis, pris et le solde restant pour assurer la transparence et prévenir les litiges.

Solder correctement les congés acquis non pris lors du départ du salarié, la charge de la preuve des congés pris incombant à l'employeur.

Vérifier les conventions collectives applicables, qui peuvent prévoir des droits plus favorables mais jamais inférieurs au minimum légal de 26 jours.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.233-1 Code du travail	Droit de tout salarié au congé payé de récréation
Art. L.233-4 Code du travail	Durée minimale : 26 jours ouvrables par an
Art. L.233-6 Code du travail	Période d'attente de 3 mois et absences assimilées
Art. L.233-7 Code du travail	Calcul au douzième et fractions de mois
Art. L.233-12 Code du travail	Indemnité compensatoire en cas de fin de contrat
Art. L.233-18 Code du travail	Caractère d'ordre public, nullité des clauses moins favorables

L'acquisition du congé dès le premier jour est un principe d'ordre public confirmé par la jurisprudence luxembourgeoise. La période d'attente de 3 mois ne concerne que la prise du congé, pas son acquisition. Toute clause contractuelle ou pratique d'entreprise moins favorable est nulle de plein droit.

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.