Le droit au congé légal est-il proportionnel au temps de travail ?

Réponse courte

Oui, le droit au congé légal au Luxembourg est **proportionnel au temps de travail**. Un salarié à temps plein bénéficie de **26 jours ouvrables** de congé par an, tandis qu'un salarié à temps partiel voit son congé **calculé en heures** selon une formule précise : **26 jours × (durée hebdomadaire contractuelle ÷ 40 heures) × 8 heures**.

La proportionnalité s'applique également en cas d'entrée ou de départ en cours d'année : le calcul se fait **au prorata des mois entiers** travaillés (2,167 jours par mois). Les **fractions de mois** dépassant **15 jours de calendrier** sont comptées comme mois entiers.

Définition

Le congé légal annuel au Luxembourg est un droit à congé payé accordé à tout salarié en vertu du Code du travail. La durée minimale est fixée à **26 jours ouvrables** par année de travail complète pour un salarié à temps plein. Ce congé vise à garantir le **repos du salarié** et la protection de sa santé.

Le **principe de proportionnalité** s'applique dès lors que le salarié travaille à temps partiel, ou n'effectue pas une année complète de travail chez l'employeur. Pour le temps partiel, le calcul se fait **en heures** selon la formule officielle de l'ITM.

Questions fréquentes

Comment calculer le congé légal pour un salarié à temps partiel au Luxembourg ?

Le congé légal pour un salarié à temps partiel se calcule en heures selon la formule officielle de l'ITM : 26 jours × (durée hebdomadaire contractuelle ÷ 40 heures) × 8 heures. Par exemple, un salarié travaillant 24 heures/semaine aura droit à 124,8 heures de congé par an.

Comment est calculé le congé légal en cas d'entrée ou de départ en cours d'année ?

Le congé légal est calculé au prorata des mois entiers travaillés, soit 2,167 jours par mois (26 jours ÷ 12 mois). Les fractions de mois dépassant 15 jours de calendrier sont comptées comme mois entiers dans le calcul des droits.

Le congé légal est-il proportionnel au temps de travail au Luxembourg ?

Oui, le droit au congé légal au Luxembourg est proportionnel au temps de travail. Un salarié à temps plein bénéficie de 26 jours ouvrables par an, tandis qu'un salarié à temps partiel voit son congé calculé proportionnellement en heures selon sa durée de travail hebdomadaire.

Quelles sont les obligations légales concernant l'égalité de traitement pour le congé des salariés à temps partiel ?

L'article L.243-1 du Code du travail garantit l'égalité de traitement entre salariés à temps partiel et à temps plein. Les employeurs doivent appliquer les formules officielles de l'ITM et tenir un registre rigoureux des heures de congé pour assurer la conformité légale.

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

Conditions d’exercice

Tout salarié lié par un contrat de travail, quelle qu'en soit la nature ou la durée, a droit au congé légal. Le droit intégral de **26 jours** est acquis après **une année entière de service** auprès du même employeur.

En cas d'entrée ou de départ en cours d'année, le congé est calculé **au prorata des mois entiers** prestés (**2,167 jours par mois**). Pour le travail à temps partiel, deux méthodes de calcul coexistent selon l'ITM :

- **Méthode 1** : 26 jours × (durée hebdomadaire ÷ 5 jours) = résultat en heures
- **Méthode 2** : (26 jours × 8 heures × durée hebdomadaire) ÷ 40 heures = résultat en heures

Les **périodes d'absence assimilées** (maladie, maternité, accident du travail, etc.) sont prises en compte dans le calcul des droits.

Modalités pratiques

Pour les salariés à temps partiel, le nombre de jours de congé légal est déterminé **en heures** selon la formule officielle. **Exemple concret** :

- Salarié travaillant **24 heures/semaine** : (26 × 8 × 24) ÷ 40 = **124,8 heures** de congé par an
- Salarié travaillant **20 heures/semaine** : 26 × (20 ÷ 5) = **104 heures** de congé par an

En cas d'entrée ou de sortie en cours d'année, le congé est proratisé **par mois entier de présence** (1/12ème du droit annuel). Les **fractions de mois** dépassant **15 jours de calendrier** sont comptées comme mois entiers. Le calcul s'appuie sur le **calendrier de travail contractuel** du salarié.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de **préciser dans le contrat de travail** la méthode de calcul du congé en cas de temps partiel ou de changement de régime. Assurer une **égalité de traitement** entre salariés à temps partiel et à temps plein, conformément à l'article **L.243-1** du Code du travail (non-discrimination).

Tenir un **registre rigoureux** des heures de congé acquises et utilisées, notamment pour préparer correctement le **solde de tout compte** en cas de départ. Mettre à jour immédiatement les droits à congé en cas de **changement du taux d'occupation** (passage à temps partiel, congé parental, etc.).

Utiliser les **formules officielles de l'ITM** pour éviter tout litige et assurer la conformité légale.

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

Cadre juridique

Articles L.233-4 à L.233-10 du Code du travail luxembourgeois encadrent le congé légal annuel. L'**article L.233-6** précise la proratisation du congé en cas d'activité incomplète ou de temps partiel. L'**article L.243-1** garantit l'égalité de traitement entre salariés.

L'**Inspection du travail et des mines (ITM)** a précisé les formules de calcul officielles pour le temps partiel. La jurisprudence confirme l'application stricte du calcul proportionnel du congé, y compris pour les salariés à temps partiel.

Tout changement dans la durée ou la répartition du travail doit entraîner une **mise à jour immédiate du solde de congés**, afin d'éviter des erreurs sur la fiche de paie ou des contentieux liés à l'indemnité compensatoire en fin de contrat.

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.