

Comment calculer les jours de congé pour un salarié à temps partiel ?

Réponse courte

Un salarié à temps partiel a droit au même nombre de **jours de congé** qu'un salarié à temps plein, soit **26 jours ouvrables** minimum par an. Le calcul ne porte pas sur le nombre de jours mais sur la **répartition hebdomadaire** du travail. Lorsque le travail est réparti sur cinq jours, chaque semaine de congé compte pour cinq jours ouvrables, que le salarié travaille 40 heures ou 20 heures.

La différence se manifeste uniquement dans le **montant de l'indemnité de congé**, calculée sur le salaire effectivement perçu. Un salarié à mi-temps bénéficie donc de 26 jours de congé mais perçoit une indemnité proportionnelle à son temps de travail. Si le temps partiel est réparti sur moins de cinq jours par semaine, le nombre de jours de congé est ajusté pour garantir une **équivalence en semaines** de repos.

Définition

Le **congé du salarié à temps partiel** repose sur le principe d'égalité de traitement : le nombre de jours de congé est identique à celui d'un salarié à temps plein, seul le montant de l'indemnité varie. La notion de **jours ouvrables** selon le Code du travail exclut les dimanches et jours fériés légaux. Le jour de repos hebdomadaire non travaillé n'est pas décompté lorsque le travail est réparti sur cinq jours.

Questions fréquentes

Combien d'heures de congé pour un salarié travaillant 24 heures par semaine ?

Pour un salarié travaillant 24h/semaine, le calcul donne 124,8 heures de congé par an selon la formule : $(26 \text{ jours} \times 8 \text{ heures} \times 24 \text{ heures}) \div 40 \text{ heures} = 124,8 \text{ heures}$. Chaque absence pour congé est ensuite déduite en heures selon la durée de la journée normalement travaillée.

Comment calculer les jours de congé pour un salarié à temps partiel au Luxembourg ?

Le calcul s'effectue en heures selon deux formules officielles de l'ITM : Formule 1 : $26 \text{ jours} \times (\text{durée hebdomadaire} \div 5 \text{ jours})$ ou Formule 2 : $(26 \text{ jours} \times 8 \text{ heures} \times \text{durée hebdomadaire}) \div 40 \text{ heures}$. Le salarié à temps partiel a droit au même nombre de jours qu'un temps plein (26 jours ouvrables), mais le calcul en heures tient compte de son horaire réduit.

Quelle est la base légale pour le calcul des congés à temps partiel au Luxembourg ?

Le calcul est régi par les articles L.233-4 à L.233-10 du Code du travail luxembourgeois et l'article L.243-1 qui impose l'égalité de traitement. L'ITM a défini les formules officielles de calcul et contrôle l'application de ces dispositions.

Un salarié à temps partiel a-t-il les mêmes droits aux congés qu'un salarié à temps plein ?

Oui, le salarié à temps partiel bénéficie du même droit au congé annuel payé qu'un salarié à temps plein, soit au minimum 26 jours ouvrables par an. Le principe d'égalité de traitement de l'article L.243-1 du Code du travail garantit qu'il ne peut être désavantagé par rapport à un salarié à temps plein.

Conditions d'exercice

Le droit au congé du salarié à temps partiel obéit aux mêmes règles que celui du salarié à temps plein.

Condition	Détail
Nombre de jours	26 jours ouvrables (identique au temps plein)
Répartition sur 5 jours	1 semaine = 5 jours ouvrables de congé
Répartition sur 4 jours	Ajustement proportionnel pour garantir l'équivalence en semaines
Répartition sur 3 jours	Ajustement proportionnel pour garantir l'équivalence en semaines
Ancienneté requise	<u>3 mois de travail ininterrompu</u>
Première année	<u>Prorata d'1/12</u> par mois de travail entier

Modalités pratiques

Le décompte et l'indemnisation du congé à temps partiel suivent des règles spécifiques.

Élément	Détail
Décompte	Chaque jour d'absence programmé = 1 jour de congé
Indemnité de congé	Salaires journalier moyen effectif des 3 derniers mois / 173 heures
Exemple 50 % sur 5 jours	26 jours de congé, indemnité basée sur le salaire à 50 %
Exemple 50 % sur 2,5 jours	Nombre de jours ajusté (environ 13 jours) pour obtenir le même nombre de semaines
Congé extraordinaire	Prorata en heures pour les congés de naissance/ <u>adoption</u> (80h base 40h)

Pratiques et recommandations

Raisonner en semaines de congé plutôt qu'en jours pour éviter les erreurs de calcul. Un salarié à temps plein sur 5 jours dispose de 26 jours soit 5,2 semaines de congé. Un salarié à temps partiel sur 3 jours doit obtenir les mêmes 5,2 semaines, soit environ 15,6 jours arrondis à 16.

Appliquer la règle du jour de repos non décompté : lorsque le travail est réparti sur cinq jours ou moins, le ou les jours de repos hebdomadaire en plus du dimanche ne sont pas comptés comme jours de congé. Cette règle évite de pénaliser le salarié à temps partiel.

Traiter les congés extraordinaires séparément. Pour le congé de naissance ou d'adoption, la durée est exprimée en heures (80 heures pour 40h/semaine) et calculée au prorata du temps de travail contractuel, indépendamment du nombre de jours de congé ordinaire.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.233-4</u>	Durée minimale de 26 jours ouvrables pour tous les salariés
Art. <u>L.233-5</u>	Définition des jours ouvrables et règle des 5 jours
Art. <u>L.233-14</u>	Calcul de l'indemnité de congé (salaire moyen / 173h)
Art. <u>L.233-16, (4)</u>	Prorata des congés extraordinaires en heures pour temps partiel

Le principe fondamental est l'égalité en semaines de repos entre salariés à temps plein et à temps partiel. Toute convention collective ou accord d'entreprise doit respecter ce principe et ne peut réduire le droit au congé en raison du seul temps partiel.

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.