

Comment les jours de congé sont-ils acquis au cours de l'année ?

Réponse courte

Les jours de congé au Luxembourg sont acquis **progressivement**, à raison de **1/12e du droit annuel par mois de travail** entier. Pour un salarié à temps plein, cela représente **2,167 jours ouvrables par mois** (26 jours / 12 mois). L'acquisition commence **dès l'entrée en service** et ne dépend d'aucune condition d'ancienneté. Les fractions de mois dépassant **15 jours de calendrier** sont comptées comme des mois entiers.

Seules les périodes de travail effectif ou **assimilées** génèrent un droit à congé. Les absences pour maladie, accident, maternité, paternité, jours fériés et congés extraordinaires sont assimilées à du travail effectif. En revanche, le **congé sans solde** et les **absences injustifiées** ne génèrent aucun droit. Pour les salariés à temps partiel, le calcul se fait en heures selon le taux contractuel.

Définition

L'**acquisition progressive du congé** désigne le mécanisme par lequel le salarié accumule son droit à congé payé au fil des mois de travail au cours de l'année de calendrier. L'article [L.233-7](#) du Code du travail fixe le principe d'un calcul au douzième. Le minimum légal est de **26 jours ouvrables** par an pour un temps plein (art. [L.233-4](#)), soit un jour ouvrable correspondant à tous les jours de calendrier sauf dimanches et jours fériés légaux (art. [L.233-5](#)).

Questions fréquentes

Comment les jours de congé sont-ils acquis au cours de l'année au Luxembourg ?

Les jours de congé sont acquis progressivement au cours de l'année, à raison de 1/12ème du droit annuel par mois complet de travail effectif ou assimilé. Pour un salarié à temps plein, cela représente 2,167 jours ouvrables par mois (26 jours ÷ 12 mois). L'acquisition commence dès l'entrée en service, sans condition d'ancienneté.

Comment sont comptées les fractions de mois pour l'acquisition des congés ?

Les fractions de mois dépassant 15 jours de calendrier sont comptées comme mois entiers pour le calcul des droits à congé. Par exemple, un salarié embauché le 15 mars verra mars compté comme mois entier, tandis qu'une embauche le 20 mars ne donnera pas droit aux congés de mars.

Quelles périodes sont prises en compte pour l'acquisition des jours de congé ?

Sont prises en compte les périodes effectivement travaillées et les périodes assimilées : maladie et accident, congé de maternité/paternité/adoption, jours fériés légaux, congés extraordinaires légaux et formation professionnelle imposée par l'employeur. Les absences non assimilées comme le congé sans solde ou les grèves non couvertes n'ouvrent pas droit à congé.

Quelles sont les obligations de l'employeur concernant le suivi des congés ?

L'employeur doit tenir un compte individuel de congé précisant les jours acquis mensuellement, les jours pris et le solde restant. Il doit informer chaque salarié de son solde actualisé au moins une fois par an et la charge de la preuve des congés pris lui incombe. En cas de départ, il doit verser une indemnité compensatoire pour les jours acquis et non pris.

Conditions d'exercice

Les règles d'acquisition progressive sont les suivantes.

Critère	Règle
Rythme d'acquisition	1/12e du congé annuel par mois de travail entier
Temps plein	2,167 jours ouvrables par mois (26/12)
Temps partiel	<u>Proratisation</u> en heures selon le taux contractuel
Fraction de mois > 15 jours	Comptée comme mois entier (art. <u>L.233-7</u>)
Fraction de mois <= 15 jours	Non comptée
Fraction de jour > 0,5	Arrondie au jour entier supérieur
Début de l'acquisition	Dès le premier jour du contrat
Année de référence	Année de calendrier, du 1er janvier au 31 décembre (art. <u>L.233-3</u>)

Modalités pratiques

Le détail des périodes prises en compte et des exemples de calcul.

Élément	Détail
Périodes assimilées	Maladie, accident, congé de maternité/paternité, jours fériés, congés extraordinaires, grève légale (art. <u>L.233-6</u>)
Périodes non assimilées	Congé sans solde, absences injustifiées, emprisonnement
Embauche le 15 mars	Mars compte (> 15 jours) : 10 mois = 21,67 jours, arrondi à 22
Embauche le 20 mars	Mars ne compte pas (< 15 jours) : 9 mois = 19,5 jours, arrondi à 20
<u>Congé parental à temps plein</u>	Ne génère pas de droit au congé légal (art. <u>L.234-47(7)</u>)
Semaine de 5 jours	Le jour de repos hebdomadaire n'est pas décompté du congé (art. <u>L.233-5</u>)

Pratiques et recommandations

Tenir un compte individuel de congé pour chaque salarié, mis à jour mensuellement, mentionnant les jours acquis, pris et le solde restant.

Recalculer immédiatement les droits à congé en cas de modification du temps de travail (passage à temps partiel, changement d'horaire).

Encadrer dans le règlement intérieur la liste des absences assimilées et non assimilées, pour éviter toute ambiguïté.

Liquider correctement les jours acquis non pris lors du départ d'un salarié via l'indemnité compensatoire prévue à l'article L.233-12.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.233-7</u> Code du travail	Calcul au douzième et fractions de mois
Art. <u>L.233-4</u> Code du travail	Minimum légal de 26 jours ouvrables par an
Art. <u>L.233-5</u> Code du travail	Définition des jours ouvrables
Art. <u>L.233-6</u> Code du travail	Absences assimilées à du travail effectif
Art. <u>L.233-3</u> Code du travail	Année de congé = année de calendrier
Art. <u>L.233-12</u> Code du travail	Indemnité compensatoire en cas de fin de contrat

L'acquisition progressive du congé est un mécanisme automatique d'ordre public auquel aucune clause contractuelle ne peut déroger au détriment du salarié. La charge de la preuve des congés effectivement pris incombe à l'employeur. Les conventions collectives peuvent prévoir des droits plus favorables mais jamais inférieurs au minimum légal.

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.