

# L'ancienneté donne-t-elle droit à des jours de congé supplémentaires au Luxembourg ?

## Réponse courte

**Non**, l'ancienneté n'ouvre pas automatiquement droit à des jours de congé supplémentaires en droit luxembourgeois. Le Code du travail fixe un **minimum légal de 26 jours ouvrables** de congé annuel pour tous les salariés (art. [L.233-4](#)), indépendamment de leur ancienneté, âge ou statut contractuel.

Des jours supplémentaires peuvent toutefois être prévus par une **convention collective**, un **accord d'entreprise** ou un **usage constant** dans l'entreprise. En l'absence de telles dispositions, l'employeur reste libre d'accorder des jours supplémentaires liés à l'ancienneté, mais cette pratique doit être **formalisée par écrit** et appliquée de manière **non discriminatoire** pour éviter tout litige. Il est important de vérifier systématiquement les textes conventionnels applicables au secteur d'activité concerné.

## Définition

L'**ancienneté** désigne la durée ininterrompue pendant laquelle un salarié est lié par un contrat de travail au même employeur. Elle se calcule à partir de la **date d'entrée effective** dans l'entreprise. L'ancienneté peut influencer plusieurs droits (préavis, indemnités de licenciement), mais elle **ne modifie pas le droit au congé légal** qui reste fixé à 26 jours ouvrables pour tous.

Seul le Code du travail prévoit un congé supplémentaire de **6 jours ouvrables** pour les **salariés handicapés** reconnus et de **3 jours** pour le personnel des mines (art. [L.233-4](#), alinéas 2 et 4), mais ces suppléments sont liés au statut et non à l'ancienneté.

## Questions fréquentes

### Comment l'employeur doit-il gérer l'attribution de congés supplémentaires pour ancienneté ?

L'employeur doit respecter strictement les modalités d'acquisition prévues par les textes applicables, tenir une comptabilité précise de l'ancienneté et des congés, informer clairement les salariés de leurs droits, et documenter toute attribution en appliquant le principe d'égalité de traitement.

### Dans quels cas un salarié peut-il bénéficier de congés supplémentaires liés à l'ancienneté ?

Des jours de congé supplémentaires peuvent être accordés uniquement si une convention collective, un accord d'entreprise ou un usage interne le prévoit expressément. En l'absence de telles dispositions, l'octroi relève de la seule volonté de l'employeur et doit être formalisé par écrit.

### L'ancienneté donne-t-elle automatiquement droit à des jours de congé supplémentaires au Luxembourg ?

Non, l'ancienneté n'ouvre pas automatiquement droit à des jours de congé supplémentaires au Luxembourg. Le Code du travail prévoit un minimum légal de 26 jours ouvrables de congé annuel pour tous les salariés, quel que soit leur niveau d'ancienneté.

## Quelles précautions prendre avant d'instaurer des congés supplémentaires pour ancienneté ?

Il faut vérifier les conventions collectives applicables, formaliser par écrit toute attribution (contrat, règlement interne), assurer l'égalité de traitement entre salariés dans des situations similaires, et tenir un registre des congés précis pour éviter tout litige.

## Conditions d'exercice

Les sources possibles de congés supplémentaires liés à l'ancienneté sont détaillées ci-dessous :

Source	Caractère	Exemple
Convention collective	Obligatoire si applicable	+1 jour après 5 ans, +2 jours après 10 ans
Accord d'entreprise	Obligatoire pour les signataires	Barème progressif selon ancienneté
Usage constant	Contraignant s'il est général, fixe et constant	Attribution régulière depuis plusieurs années
Décision unilatérale employeur	Révocable sous conditions	Avantage accordé au cas par cas
Contrat de travail	Obligatoire entre les parties	Clause spécifique de congés supplémentaires

## Modalités pratiques

Le tableau suivant récapitule les obligations de l'employeur selon la source du droit :

Source	Obligation de l'employeur	Formalisme requis
Loi (art. <a href="#">L.233-4</a> )	26 jours ouvrables minimum, sans condition d'ancienneté	Aucun
Convention collective	Appliquer le barème prévu	Vérifier la convention applicable au secteur
Accord d'entreprise	Respecter les termes de l'accord	Document écrit signé
Usage	Maintenir l'avantage sauf dénonciation régulière	Prouver les 3 critères : généralité, constance, fixité
Avantage volontaire	Appliquer sans discrimination	Formalisation écrite recommandée

## Pratiques et recommandations

**Vérifier systématiquement** les conventions collectives et accords d'entreprise applicables avant toute décision relative aux congés supplémentaires pour ancienneté.

**Formaliser par écrit** toute attribution de jours supplémentaires, que ce soit dans le contrat de travail, le règlement intérieur ou une politique RH accessible à tous les salariés.

**Assurer l'égalité de traitement** entre salariés placés dans des situations comparables pour éviter tout risque de discrimination, notamment fondée sur l'âge ou le type de contrat.

**Documenter la dénonciation** d'un usage si l'employeur souhaite y mettre fin, en respectant un délai de prévenance raisonnable et en informant individuellement chaque salarié concerné ainsi que la délégation du personnel.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.233-4</u> du Code du travail	Congé légal de 26 jours ouvrables, sans condition d'ancienneté
Art. <u>L.233-1</u> à <u>L.233-20</u> du Code du travail	Dispositions générales sur le congé annuel payé
Art. <u>L.162-2</u> du Code du travail	Possibilité pour les conventions collectives de prévoir des avantages supplémentaires
Jurisprudence luxembourgeoise	L'ancienneté n'ouvre droit à des congés supplémentaires que si un texte le prévoit expressément

Le droit luxembourgeois ne prévoit aucun congé supplémentaire automatique lié à l'ancienneté, contrairement à certains droits voisins. Seules les conventions collectives, accords d'entreprise ou usages constants peuvent créer ce droit. L'employeur qui souhaite instaurer ou supprimer un tel avantage doit veiller au respect du principe d'égalité de traitement et à la traçabilité de ses décisions.

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.