

Le salarié a-t-il le droit de poser un congé par demi-journée ?

Réponse courte

La législation luxembourgeoise **ne prévoit pas** la prise du congé annuel par demi-journée. L'article [L.233-8](#) du Code du travail dispose que le congé est pris en **jours ouvrables** et ne mentionne pas le fractionnement infra-journalier. La prise de congé par demi-journée n'est donc **pas un droit** que le salarié peut imposer à l'employeur.

Cette possibilité peut néanmoins exister si elle résulte d'un **accord collectif**, d'un **règlement interne**, d'un **usage établi** dans l'entreprise ou d'un **accord individuel** entre le salarié et l'employeur. En l'absence de telle disposition, l'employeur est libre de refuser toute demande de congé par demi-journée sans devoir motiver son refus. Si la demi-journée est autorisée, elle correspond à **0,5 jour ouvrable** décompté du solde annuel et doit être consignée dans le registre des congés.

Définition

Le congé annuel payé de 26 jours ouvrables minimum est régi par les articles [L.233-1](#) et suivants du Code du travail. Les jours ouvrables comprennent tous les jours de calendrier sauf les dimanches et les jours fériés légaux, conformément à l'article [L.233-5](#). La notion de demi-journée de congé implique de fractionner un jour ouvrable en deux périodes distinctes, chacune correspondant à la moitié de la durée journalière de travail prévue au contrat.

Questions fréquentes

Comment sont décomptées les demi-journées de congé du solde annuel ?

Lorsque la prise par demi-journée est autorisée, une demi-journée de congé équivaut à 0,5 jour ouvrable décompté du solde annuel. La demi-journée doit correspondre à la moitié de la durée journalière de travail prévue au contrat du salarié.

Dans quels cas l'employeur doit-il accepter une demande de congé par demi-journée ?

L'employeur n'est pas obligé d'accepter une demande de congé par demi-journée en l'absence de disposition spécifique. Il doit l'accepter uniquement si cela résulte d'un accord collectif, d'une convention d'entreprise, d'un règlement interne, d'un accord exprès avec le salarié ou d'un usage établi dans l'entreprise.

Que doit faire l'employeur pour autoriser les congés par demi-journée dans son entreprise ?

Il est recommandé à l'employeur de formaliser cette possibilité dans un document écrit (accord collectif, règlement interne ou note de service) en précisant les modalités de décompte et les procédures à suivre. Cette formalisation assure la sécurité juridique et l'égalité de traitement entre les salariés.

Un salarié peut-il prendre ses congés par demi-journée au Luxembourg ?

Non, le salarié ne peut pas automatiquement poser ses congés par demi-journée au Luxembourg. La législation prévoit que le congé annuel payé est pris en jours ouvrables, sauf si un accord collectif, une convention d'entreprise, un règlement interne ou un accord exprès avec l'employeur autorise le fractionnement en demi-journées.

Conditions d'exercice

Le tableau ci-dessous résume les conditions requises pour la prise de congé par demi-journée.

Condition	Détail
Base légale directe	Aucune disposition du Code du travail ne prévoit la demi-journée
Accord collectif	Peut autoriser et encadrer la prise par demi-journée
Règlement interne	Peut prévoir cette modalité et ses conditions d'application
Usage d'entreprise	Une pratique constante et générale peut créer un droit
Accord individuel	L'employeur peut accepter au cas par cas, à sa discrétion
Refus de l'employeur	Légitime en l'absence de disposition spécifique

Modalités pratiques

Le tableau ci-dessous décrit les règles de gestion applicables lorsque la demi-journée est autorisée.

Élément	Règle
Décompte	0,5 jour ouvrable déduit du solde annuel
Horaire	La demi-journée correspond à la moitié de la durée journalière contractuelle (ex. 4h sur 8h)
Demande	Formulée selon la procédure interne habituelle, en précisant matin ou après-midi
Enregistrement	Consignée dans le registre des congés avec la date et la période concernée
Temps partiel	Adapter le décompte à la durée de travail contractuelle du salarié

Pratiques et recommandations

Formaliser la politique de l'entreprise en matière de demi-journées de congé dans le règlement interne ou une note de service. Cette formalisation assure la sécurité juridique et l'égalité de traitement entre salariés.

Préciser les modalités de décompte pour les salariés à temps partiel ou en horaires variables, afin d'éviter les contestations sur le calcul du solde. La demi-journée doit toujours correspondre à la moitié effective de la journée de travail du salarié concerné.

Veiller à la finalité du repos en évitant un fractionnement excessif qui priverait le congé de son objectif de récupération. L'article [L.233-8](#) impose qu'une fraction du congé corresponde à au moins deux semaines de calendrier consécutives.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.233-4	Congé annuel de 26 jours ouvrables minimum
Art. L.233-5	Définition des jours ouvrables
Art. L.233-8	Fractionnement du congé en jours, fraction minimale de 2 semaines
Art. L.233-10	Organisation des congés selon le désir du salarié
Art. L.233-19	Dérogação conventionnelle dans un sens plus favorable

La jurisprudence luxembourgeoise confirme que le fractionnement en demi-journées ne constitue pas un droit automatique du salarié. Une acceptation ponctuelle par l'employeur ne crée pas nécessairement un usage, sauf si elle est répétée, constante et générale. Il est conseillé de clarifier les règles applicables pour éviter toute ambiguïté.

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.