

Le congé légal est-il maintenu en cas de télétravail ?

Réponse courte

Oui, le congé légal est intégralement maintenu en cas de télétravail. Le passage au télétravail, qu'il soit occasionnel ou régulier, n'a **aucune incidence** sur l'acquisition, la durée ou l'exercice du congé légal. Le salarié en télétravail continue d'accumuler et de prendre ses **26 jours ouvrables** selon les mêmes modalités que les salariés travaillant sur site.

Pendant la période de congé légal, le salarié est **totalelement dispensé** de toute prestation de travail, y compris à distance. Toute **sollicitation professionnelle** durant le congé légal est strictement interdite et expose l'employeur à des sanctions.

Définition

Le congé légal au Luxembourg désigne le **congé de récréation annuel** de 26 jours ouvrables minimum dont bénéficie tout salarié, conformément à l'article **L.233-4** du Code du travail. Ce droit est acquis **indépendamment du mode d'exécution** du contrat de travail, qu'il s'agisse de travail sur site ou à distance. Le télétravail constitue uniquement une **modalité d'organisation** du travail sans impact sur les droits fondamentaux du salarié.

Questions fréquentes

Comment demander un congé légal quand on est en télétravail ?

La procédure de demande de congé reste identique pour tous les salariés, qu'ils soient en télétravail ou sur site. L'employeur ne peut pas refuser un congé légal au motif que le salarié est en télétravail.

L'indemnité de congé est-elle différente pour les télétravailleurs ?

Non, l'indemnité de congé est calculée sur la même base pour tous les salariés. Le télétravail ne modifie ni le calcul ni le montant de l'indemnité de congé légal.

Le télétravail affecte-t-il le droit au congé légal au Luxembourg ?

Non, le télétravail n'a aucune incidence sur le congé légal. Le salarié en télétravail conserve intégralement ses 26 jours ouvrables de congé annuel et les acquiert selon les mêmes modalités que les salariés travaillant sur site.

Un employeur peut-il contacter un salarié en congé légal s'il est habituellement en télétravail ?

Non, toute sollicitation professionnelle durant le congé légal est strictement interdite, même pour un télétravailleur. L'employeur s'expose à une requalification du congé en temps de travail effectif et à des sanctions administratives.

Conditions d'exercice

Le passage au télétravail n'a **aucune incidence** sur l'acquisition, la durée ou l'exercice du congé légal. Les critères restent inchangés :

- **Ancienneté** : acquisition à raison de 2,167 jours par mois de travail effectif
- **Durée contractuelle** : sans distinction selon le lieu d'exécution
- **Présence effective** : appréciée sans considération du télétravail
- Les **absences pour congé légal** sont comptabilisées identiquement, que le salarié soit habituellement en télétravail ou non
- Le **droit de fixation** des dates reste soumis aux mêmes règles de concertation

Modalités pratiques

- La **demande de congé** suit la procédure interne standard, identique pour tous les salariés
- L'employeur **ne peut refuser** un congé légal au motif que le salarié est en télétravail
- Pendant le congé, **aucune sollicitation professionnelle** ne peut être adressée au salarié, sous peine de **requalification** en temps de travail effectif
- Les **outils de gestion** des absences doivent distinguer clairement télétravail et congé légal
- L'**indemnité de congé** est calculée sur la même base que pour les autres salariés
- Le **certificat médical** en cas de maladie durant le congé suit les mêmes règles

Pratiques et recommandations

- **Rappeler explicitement** dans la politique interne que le télétravail n'affecte pas le droit au congé
- **Sensibiliser** les managers à l'interdiction absolue de contacter un salarié en congé, même télétravailleur
- **Configurer** les systèmes d'information pour bien séparer télétravail et congé légal
- **Former** les équipes RH sur l'égalité de traitement entre tous les salariés
- **Documenter** toute pression ou sollicitation pendant un congé pour éviter les contentieux
- **Respecter** le droit à la déconnexion pendant les périodes de congé

Cadre juridique

- **Articles L.233-4 à L.233-16** du Code du travail : maintien intégral des droits au congé légal
- **Convention collective du 20 octobre 2020** relative au télétravail : égalité de traitement
- **Directive européenne 2003/88/CE** : droit au congé annuel indépendamment du mode de travail
- **Jurisprudence luxembourgeoise** : le télétravail ne constitue pas un motif de dérogation au droit au congé
- **Circulaires ITM** : confirmation que le télétravail ne modifie pas les obligations relatives au congé

L'employeur qui sollicite un salarié en congé légal, même télétravailleur habituel, s'expose à une **requalification du congé** en temps de travail effectif et à des **sanctions administratives**. Il est impératif de **respecter scrupuleusement** le droit au repos et de **former les équipes** sur ces obligations légales incontournables.

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.