

Les salariés âgés ont-ils droit à des congés supplémentaires ?

Réponse courte

Non, depuis la loi du **25 avril 2019**, les congés supplémentaires liés à l'âge ont été supprimés. Auparavant, les salariés bénéficiaient de jours additionnels à partir de 25 ans et progressivement jusqu'à 50 ans. Désormais, le congé annuel est fixé à **26 jours ouvrables** pour tous les salariés, **indépendamment de leur âge**. Cette uniformisation garantit l'égalité de traitement.

Le seul congé supplémentaire encore prévu par la loi concerne les **travailleurs handicapés** reconnus (6 jours) et le personnel des **mines et minières** (3 jours). Des jours supplémentaires peuvent toutefois résulter d'une **convention collective** ou d'un contrat individuel, souvent liés à l'ancienneté plutôt qu'à l'âge, conformément au principe de non-discrimination.

Définition

Le **congé supplémentaire lié à l'âge** était un dispositif légal qui accordait des jours de congé additionnels aux salariés en fonction de leur tranche d'âge. Ce système a été abrogé par la loi du 25 avril 2019, qui a porté le minimum légal à **26 jours ouvrables** pour tous. Le principe de **non-discrimination par l'âge** s'applique désormais pleinement au droit au congé.

Questions fréquentes

Comment savoir si mon secteur d'activité accorde des congés supplémentaires liés à l'âge ?

Il faut vérifier systématiquement la convention collective applicable à votre secteur d'activité et consulter les accords d'entreprise en vigueur. Ces documents doivent mentionner clairement les éventuels congés supplémentaires, les seuils d'âge requis et les conditions d'ancienneté.

Dans quels cas un salarié âgé peut-il bénéficier de congés supplémentaires ?

Un salarié âgé peut bénéficier de congés supplémentaires uniquement si une convention collective sectorielle, un accord d'entreprise, le contrat de travail individuel ou un usage d'entreprise le prévoit expressément. Ces avantages ne sont pas accordés par la loi mais par voie conventionnelle.

Les salariés âgés ont-ils automatiquement droit à des congés supplémentaires au Luxembourg ?

Non, au Luxembourg, les salariés âgés n'ont pas automatiquement droit à des congés supplémentaires en raison de leur âge. Selon l'article L.233-12 du Code du travail, l'âge d'un employé n'a aucune incidence sur le nombre de jours de congé légaux, qui reste fixé à 26 jours ouvrables minimum par an pour tous les salariés.

Que dit exactement la loi luxembourgeoise sur les congés et l'âge des salariés ?

L'article L.233-12 du Code du travail stipule clairement que "l'âge d'un employé n'a aucune incidence sur le nombre de jours de congé auxquels cette personne a droit". Le congé légal minimum reste de 26 jours ouvrables par an, uniformément pour tous les salariés, quel que soit leur âge.

Conditions d'exercice

Le régime actuel ne prévoit plus de modulation par l'âge.

Situation	Congé annuel
Tout salarié (quel que soit l'âge)	26 jours ouvrables
Travailleur handicapé reconnu	26 + 6 = 32 jours ouvrables
Personnel mines et minières	26 + 3 = 29 jours ouvrables
Convention collective	Peut prévoir des jours supplémentaires (ancienneté, pénibilité)
Contrat individuel	Peut prévoir des jours supplémentaires

Modalités pratiques

La suppression des congés liés à l'âge a des implications pratiques pour la gestion RH.

Élément	Détail
Depuis le 25 avril 2019	Plus de distinction par tranche d'âge
Ancien régime (avant 2019)	25 jours (< 25 ans), 26 jours (25-49 ans), jusqu'à 29 jours (50+ ans)
Droits acquis	Les conventions collectives en vigueur avant 2019 peuvent maintenir des jours liés à l'âge
Vérification	Consulter la convention collective applicable pour identifier les jours supplémentaires éventuels
Registre	Mettre à jour le système de gestion des congés pour supprimer la modulation par âge

Pratiques et recommandations

Mettre à jour les systèmes de paie et de gestion des congés pour appliquer uniformément les 26 jours à tous les salariés, sans distinction d'âge. Les logiciels paramétrés selon l'ancien régime doivent être reconfigurés.

Vérifier la convention collective applicable, car certaines maintiennent des jours supplémentaires liés à l'ancienneté ou à la pénibilité du poste. Ces jours conventionnels ne sont pas affectés par la réforme de 2019 et restent applicables.

Informer les salariés seniors qui bénéficiaient de jours supplémentaires que le nouveau régime des 26 jours s'applique uniformément. Si la convention collective prévoit un régime plus favorable, ce dernier continue à s'appliquer en vertu du principe de faveur.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.233-4</u>	26 jours ouvrables, indépendamment de l'âge (L. 25 avril 2019)
Art. <u>L.233-4</u>, al. 2	Congé supplémentaire de 6 jours pour travailleurs handicapés
Art. <u>L.233-4</u>, al. 4	Congé supplémentaire de 3 jours pour mines et minières
Art. <u>L.233-19</u>	Dérogation possible par convention collective (plus favorable uniquement)
Loi du 25 avril 2019	Suppression de la modulation par l'âge

La réforme de 2019 a supprimé la modulation par l'âge mais a relevé le minimum à 26 jours pour tous, ce qui a constitué une amélioration pour les salariés de moins de 25 ans. Les conventions collectives restent libres de prévoir des jours additionnels selon d'autres critères.

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.