

# Le congé légal peut-il être aménagé par accord d'entreprise ?

## Réponse courte

Le congé légal ne peut pas être réduit ou restreint par accord d'entreprise au Luxembourg. Il s'agit d'un droit d'ordre public fixé à 26 jours ouvrables par an pour un salarié à temps plein, et toute clause ou accord visant à diminuer ce minimum est réputé nul et non avenu.

Un accord d'entreprise peut uniquement prévoir des jours de congé supplémentaires ou organiser les modalités pratiques de prise du congé (ordre des départs, délais de prévenance, modalités de report), à condition de respecter le minimum légal prévu par le Code du travail. Toute modification défavorable au salarié est interdite.

## Définition

Le congé légal, également appelé congé annuel payé, est le droit minimum à congé dont bénéficie tout salarié en vertu du Code du travail luxembourgeois. Ce congé s'élève à 26 jours ouvrables par an pour un salarié à temps plein, hors jours fériés légaux. Il s'agit d'un droit d'ordre public, c'est-à-dire qu'il s'impose à l'employeur et au salarié, et ne peut en principe être réduit par accord individuel ou collectif.

## Questions fréquentes

### Le congé légal peut-il être réduit par un accord d'entreprise au Luxembourg ?

Non, le congé légal ne peut pas être réduit par accord d'entreprise au Luxembourg. Il s'agit d'un droit d'ordre public fixé à 26 jours ouvrables par an pour un salarié à temps plein, et toute clause visant à diminuer ce minimum est réputée nulle et non avenu.

### Que peut prévoir un accord d'entreprise concernant le congé légal ?

Un accord d'entreprise peut uniquement prévoir des jours de congé supplémentaires ou organiser les modalités pratiques de prise du congé (ordre des départs, délais de prévenance, modalités de report), à condition de respecter le minimum légal de 26 jours ouvrables.

### Quelles sont les conséquences pour un employeur qui réduit le congé légal par accord ?

L'employeur qui conclut un accord d'entreprise réduisant le congé légal s'expose à la nullité de l'accord et à des sanctions administratives et civiles. Le caractère d'ordre public du congé légal interdit toute renonciation, même partielle.

### Un salarié peut-il renoncer à son droit au congé légal avec l'accord de l'employeur ?

Non, le salarié ne peut pas renoncer à son droit au congé légal, même avec l'accord de l'employeur. Ce droit est d'ordre public et s'impose aux deux parties, indépendamment de tout accord individuel ou collectif.

## Conditions d'exercice

Le congé légal doit être accordé à chaque salarié, indépendamment de l'ancienneté, dès lors qu'il a accompli une période de travail effectif. L'acquisition du congé s'effectue au prorata du temps de travail effectif sur l'année civile. Les absences assimilées à du temps de travail effectif (maladie, maternité, etc.) sont expressément prévues par la loi. Le salarié ne peut renoncer à son droit au congé légal, même avec l'accord de l'employeur.

## Modalités pratiques

L'organisation de la prise du congé légal relève de la compétence de l'employeur, sous réserve de consultation du salarié et, le cas échéant, de la délégation du personnel. L'employeur doit tenir compte des nécessités du service et des souhaits des salariés, mais il ne peut imposer une prise de congé qui priverait le salarié de son droit minimum annuel. Le fractionnement du congé, la période de prise et le report éventuel sont encadrés par des dispositions précises du Code du travail. Le congé non pris pour cause de maladie, maternité ou accident du travail peut être reporté au-delà de l'année civile, dans les limites fixées par la jurisprudence nationale.

## Pratiques et recommandations

L'aménagement du congé légal par accord d'entreprise est strictement limité. Un accord collectif ou d'entreprise ne peut en aucun cas réduire le nombre de jours de congé légal prévu par la loi. En revanche, il est possible d'accorder des jours de congé supplémentaires ou d'organiser les modalités de prise (ordre des départs, délais de prévenance, modalités de report) dans le respect du minimum légal. Toute clause ou accord visant à restreindre le droit au congé légal, à en différer indéfiniment la prise ou à en conditionner l'octroi à des critères non prévus par la loi est réputé nul et non avenu. Les employeurs sont invités à formaliser toute règle interne relative à la gestion des congés dans un règlement interne ou une politique RH, sous réserve de conformité avec le Code du travail.

## Cadre juridique

Le régime du congé légal est fixé par les articles L.233-1 à L.233-17 du Code du travail luxembourgeois. La jurisprudence de la Cour supérieure de justice confirme le caractère d'ordre public du droit au congé annuel payé et l'interdiction de toute renonciation, même partielle, par voie d'accord collectif ou individuel. Les conventions collectives peuvent prévoir des dispositions plus favorables, mais jamais moins favorables que le minimum légal. Les modalités de report, de fractionnement et de paiement du congé non pris sont également encadrées par la loi et la jurisprudence nationale.

L'employeur qui conclut un accord d'entreprise réduisant le congé légal s'expose à la nullité de l'accord et à des sanctions administratives et civiles. Il est recommandé de consulter systématiquement le Code du travail et, en cas de doute, de solliciter un avis juridique spécialisé avant toute initiative en matière d'aménagement du congé 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.