

Est-il possible de attribuer le congé légal sous forme de jours ouvrés plutôt que de jours ouvrables ?

Réponse courte

Le congé légal annuel au Luxembourg doit être attribué en jours ouvrables, conformément au Code du travail. Toutefois, il est possible de l'attribuer en jours ouvrés à condition que le salarié bénéficie d'un nombre de jours au moins équivalent à celui auquel il aurait droit en jours ouvrables, selon une méthode de conversion transparente et équitable.

La conversion la plus courante consiste à appliquer un coefficient (par exemple, 26 jours ouvrables correspondent à 22 jours ouvrés pour une semaine de cinq jours travaillés). Cette conversion doit être formalisée, communiquée au salarié et ne jamais entraîner une réduction du congé légal minimum. Toute pratique contraire expose l'employeur à des sanctions.

Définition

Au Luxembourg, le congé légal annuel est défini par le Code du travail comme une période de repos à laquelle tout salarié a droit, indépendamment de la nature de son contrat de travail. Le congé légal est exprimé en jours ouvrables, c'est-à-dire tous les jours de la semaine à l'exception des dimanches et jours fériés légaux. Les jours ouvrés, quant à eux, correspondent aux jours effectivement travaillés dans l'entreprise, généralement du lundi au vendredi, mais pouvant varier selon l'organisation du temps de travail.

Questions fréquentes

Comment convertir les 26 jours ouvrables de congé légal en jours ouvrés ?

La conversion la plus courante applique un coefficient de 26/22 pour une semaine de cinq jours travaillés. Ainsi, 26 jours ouvrables correspondent à 22 jours ouvrés. Cette méthode de conversion doit être documentée, communiquée au salarié et garantir qu'il ne subisse aucune perte de droits.

Peut-on attribuer le congé légal en jours ouvrés au lieu de jours ouvrables au Luxembourg ?

Oui, il est possible d'attribuer le congé légal en jours ouvrés à condition que le salarié bénéficie d'un nombre de jours au moins équivalent à celui auquel il aurait droit en jours ouvrables. La conversion doit être transparente, formalisée et ne jamais entraîner une réduction du congé légal minimum de 26 jours ouvrables.

Que se passe-t-il si la conversion en jours ouvrés réduit le congé légal du salarié ?

Toute conversion qui aboutit à une réduction du congé légal minimum est illégale. L'employeur s'expose alors à des sanctions de l'Inspection du travail et des mines (ITM) et à des réclamations salariales. Le salarié conserve son droit au minimum légal de 26 jours ouvrables.

Quelles sont les obligations de l'employeur lors de la conversion du congé en jours ouvrés ?

L'employeur doit formaliser la méthode de décompte dans le règlement interne ou le contrat de travail, garantir l'équivalence avec le droit légal, documenter la conversion par écrit et assurer l'égalité de traitement entre salariés. Toute pratique contraire expose à des sanctions de l'ITM.

Conditions d'exercice

L'employeur est tenu d'accorder au salarié un minimum de 26 jours ouvrables de congé par année de service, sauf dispositions plus favorables prévues par convention collective ou contrat individuel. Le décompte en jours ouvrables est impératif pour le respect du minimum légal. L'attribution du congé sous une autre forme, notamment en jours ouvrés, n'est admise que si le salarié bénéficie d'un nombre de jours au moins équivalent à celui auquel il aurait droit en jours ouvrables, selon la méthode de conversion prévue par la jurisprudence luxembourgeoise.

Modalités pratiques

La conversion des jours ouvrables en jours ouvrés doit garantir que le salarié ne subit aucune perte de droits. La pratique la plus courante consiste à appliquer un coefficient de conversion, généralement 26/22, lorsque la semaine de travail comporte cinq jours ouvrés. Ainsi, pour un salarié travaillant du lundi au vendredi, le minimum légal de 26 jours ouvrables correspond à 22 jours ouvrés. Toute conversion doit être transparente, documentée et communiquée au salarié. En cas de modification de l'organisation du temps de travail (par exemple, passage à la semaine de quatre jours), l'employeur doit recalculer le nombre de jours de congé pour maintenir l'équivalence avec le droit légal.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux employeurs de formaliser dans le règlement interne ou le contrat de travail la méthode de décompte retenue, en précisant la correspondance entre jours ouvrables et jours ouvrés. Toute conversion doit être validée par écrit et ne peut aboutir à une réduction du congé légal. Les services RH doivent veiller à l'égalité de traitement entre salariés, notamment en cas de temps partiel ou d'horaires atypiques. En cas de doute, il est conseillé de consulter la jurisprudence nationale ou de solliciter un avis auprès de l'Inspection du travail et des mines ([ITM](#)).

Cadre juridique

La base légale du congé annuel payé figure aux articles [L.233-1](#) à [L.233-16](#) du Code du travail luxembourgeois. La jurisprudence de la Cour supérieure de justice du Luxembourg confirme que le congé doit être accordé en jours ouvrables, sauf conversion explicite et équitable en jours ouvrés. L'[ITM](#) contrôle le respect de ces dispositions et peut sanctionner toute pratique conduisant à une diminution des droits du salarié. Les conventions collectives peuvent prévoir des modalités plus favorables, mais ne peuvent déroger au minimum légal.

L'attribution du congé légal en jours ouvrés n'est licite que si la conversion respecte strictement l'équivalence avec le minimum légal en jours ouvrables. Toute réduction injustifiée expose l'employeur à des sanctions et à des réclamations salariales.

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.