

Le salarié qui ne travaille que certains jours de la semaine acquiert-il le même nombre de jours de congé ?

Réponse courte

Le salarié qui ne travaille que certains jours de la semaine **n'acquiert pas le même nombre de jours de congé** qu'un salarié à temps plein travaillant cinq jours par semaine. Le nombre de jours de congé est **proratisé en fonction du nombre de jours de travail hebdomadaire**.

La formule appliquée est : $(\text{Nombre de jours de travail hebdomadaire} / 5) \times 26$. Ainsi, le salarié bénéficie d'un nombre de jours de congé proportionnel à sa présence effective, et les jours de congé ne sont déduits que sur les jours où il aurait normalement travaillé.

Définition

Le congé payé annuel est un droit fondamental du salarié prévu par le Code du travail luxembourgeois. Il s'agit d'une période de repos rémunérée, dont la durée minimale est fixée à 26 jours ouvrables par année de travail, indépendamment du régime de travail hebdomadaire. La notion de « jours ouvrables » s'entend comme tous les jours de la semaine, à l'exception des dimanches et jours fériés légaux. Les salariés à temps partiel ou ceux dont le contrat prévoit une activité sur certains jours seulement sont soumis à des règles spécifiques pour la détermination de leurs droits à congé.

Questions fréquentes

Comment calculer les jours de congé pour un salarié qui ne travaille que certains jours de la semaine ?

Le nombre de jours de congé est proratisé selon la formule : $(\text{Nombre de jours de travail hebdomadaire} / 5) \times 26$. Par exemple, un salarié travaillant 2 jours par semaine aura droit à $(2/5) \times 26 = 10,4$ jours de congé par an.

Que se passe-t-il si l'employeur ne respecte pas la proratisation des congés pour un salarié à temps partiel ?

L'absence de proratisation constitue une infraction pouvant entraîner des sanctions administratives et des rappels de congés en faveur du salarié. L'Inspection du travail et des mines (ITM) contrôle l'application de ces règles.

Sur quels jours un salarié travaillant à temps partiel peut-il prendre ses congés ?

Les jours de congé ne peuvent être pris que sur les jours où le salarié aurait normalement travaillé. Il est interdit de déduire un jour de congé sur un jour habituellement non travaillé par le salarié.

Un salarié à temps partiel a-t-il droit au même nombre de jours de congé qu'un salarié à temps plein ?

Non, le salarié qui ne travaille que certains jours de la semaine n'acquiert pas le même nombre de jours de congé qu'un salarié à temps plein. Ses droits sont calculés proportionnellement à sa présence effective pour garantir l'égalité de traitement.

Conditions d'exercice

Le droit au congé payé est ouvert à tout salarié, quelle que soit la durée de travail hebdomadaire ou la répartition des jours travaillés. Pour les salariés ne travaillant que certains jours de la semaine (par exemple, uniquement les lundis et mercredis), le principe d'égalité de traitement impose que le nombre de jours de congé soit calculé proportionnellement à leur présence effective. Le calcul du congé ne peut aboutir à un avantage ou un désavantage par rapport à un salarié à temps plein travaillant cinq jours par semaine. La règle de proratisation s'applique donc en fonction du nombre de jours de travail hebdomadaire.

Modalités pratiques

Pour déterminer le nombre de jours de congé d'un salarié travaillant moins de cinq jours par semaine, il convient de procéder à une proratisation. La formule de calcul est la suivante :

Nombre de jours de congé annuel = (Nombre de jours de travail hebdomadaire / 5) × 26.

Par exemple, un salarié travaillant deux jours par semaine bénéficiera de $(2/5) \times 26 = 10,4$ jours de congé par an, arrondis selon les pratiques de l'entreprise. Les jours de congé doivent être pris uniquement sur les jours où le salarié aurait normalement travaillé. Il est interdit de déduire un jour de congé sur un jour habituellement non travaillé. Lors de la prise de congé, chaque jour d'absence correspondant à un jour normalement travaillé est décompté comme un jour de congé.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de formaliser la répartition hebdomadaire du travail dans le contrat ou un avenant, afin d'éviter toute ambiguïté lors du calcul des droits à congé. L'employeur doit veiller à appliquer la proratisation de manière systématique et transparente. En cas de modification du rythme de travail en cours d'année, le calcul du congé doit être ajusté au prorata temporis. Il est conseillé de tenir un registre précis des jours travaillés et des jours de congé pris, afin de prévenir tout litige. Les salariés à temps partiel ou à horaires variables doivent être informés clairement de la méthode de calcul appliquée à leur situation.

Cadre juridique

Le régime du congé payé annuel est régi par les articles [L.233-1](#) et suivants du Code du travail luxembourgeois. La jurisprudence nationale confirme que la proratisation du congé pour les salariés à temps partiel ou travaillant certains jours de la semaine est obligatoire afin de garantir l'égalité de traitement. Toute disposition contractuelle ou pratique interne dérogeant à ce principe est nulle et non avenue. L'Inspection du travail et des mines ([ITM](#)) est compétente pour contrôler l'application correcte de ces règles.

L'absence de proratisation du congé pour les salariés travaillant moins de cinq jours par semaine constitue une infraction susceptible d'entraîner des sanctions administratives et des rappels de congés en faveur du salarié.

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.