

Le congé est-il considéré comme du temps de travail effectif pour les majorations d'ancienneté ?

Réponse courte

Les périodes de congé légal payé et les congés extraordinaires prévus par le Code du travail (congé de maternité, parental, pour raisons familiales, pour raisons de santé, etc.) sont **assimilées à du temps de travail effectif** pour le calcul de l'ancienneté ouvrant droit à majoration. Elles doivent donc être intégrées dans le calcul de l'ancienneté du salarié.

En revanche, les périodes de suspension du contrat non assimilées par la loi, comme certains congés sans solde ou absences injustifiées, **ne sont pas prises en compte** dans l'ancienneté. Il est essentiel de vérifier la nature du congé pour déterminer s'il doit être inclus dans le calcul.

Définition

La majoration d'ancienneté désigne l'augmentation de certains droits ou avantages du salarié, tels que l'allocation de congé supplémentaire ou la progression salariale, en fonction de la durée de présence continue dans l'entreprise. Le temps de travail effectif correspond à la période pendant laquelle le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives. La question porte sur l'inclusion des périodes de congé (congé légal, congé extraordinaire, congé pour raisons familiales, etc.) dans le calcul de l'ancienneté ouvrant droit à ces majorations.

Questions fréquentes

Comment l'employeur doit-il calculer l'ancienneté avec les périodes de congé ?

L'employeur doit tenir un relevé précis des périodes assimilées et non assimilées pour chaque salarié, en intégrant toutes les périodes de congé légal et extraordinaire dans le calcul total de l'ancienneté, sans pouvoir les déduire des droits à majoration.

Les congés sans solde comptent-ils dans l'ancienneté pour les majorations ?

Non, les congés sans solde et les absences injustifiées ne sont généralement pas assimilés à du temps de travail effectif par la loi et ne sont donc pas pris en compte dans le calcul de l'ancienneté. Il convient de vérifier la nature exacte du congé et la législation applicable.

Que dit la loi luxembourgeoise sur la prise en compte des congés dans l'ancienneté ?

Les articles L. 233-4, L. 234-44, L. 234-47, L. 234-51 et L. 234-52 du Code du travail luxembourgeois précisent que les périodes de congé légal payé, de congé extraordinaire et de suspension assimilée sont considérées comme du temps de travail effectif pour la détermination de l'ancienneté.

Quels types de congés sont pris en compte dans le calcul de l'ancienneté pour les majorations ?

Les congés légaux payés et tous les congés extraordinaires prévus par le Code du travail luxembourgeois (congé de maternité, parental, pour raisons familiales, pour raisons de santé, etc.) sont assimilés à du temps de travail effectif et doivent être intégrés dans le calcul de l'ancienneté ouvrant droit à majoration.

Conditions d'exercice

Au Luxembourg, l'ancienneté du salarié s'apprécie en tenant compte de la durée totale des relations de travail successives ou non avec le même employeur, sauf interruption volontaire ou licenciement pour motif grave. Les périodes de congé légal payé sont assimilées à du temps de travail effectif pour le calcul de l'ancienneté. Il en va de même pour les congés extraordinaires prévus par le Code du travail, tels que le congé pour raisons familiales, le congé de maternité, le congé parental, le congé pour raisons de force majeure ou le congé pour raisons de santé, sous réserve des dispositions spécifiques à chaque type de congé.

Modalités pratiques

Lors du calcul de l'ancienneté ouvrant droit à majoration (par exemple, jours de congé supplémentaires après 10, 15 ou 20 ans de service), l'employeur doit intégrer l'ensemble des périodes assimilées à du temps de travail effectif. Les congés légaux payés, les congés extraordinaires et les absences assimilées par la loi ne peuvent pas être déduits de l'ancienneté. En revanche, les périodes de suspension du contrat non assimilées par la loi, telles que certains congés sans solde ou absences injustifiées, ne sont pas prises en compte. Il appartient à l'employeur de tenir un relevé précis des périodes assimilées et non assimilées pour chaque salarié.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de vérifier systématiquement la nature du congé lors du calcul de l'ancienneté. Les congés payés, les congés de maternité, de paternité, parental, pour raisons familiales ou pour raisons de santé sont expressément assimilés à du temps de travail effectif par le Code du travail. Pour les autres congés, notamment les congés sans solde ou sabbatiques, il convient de se référer à la législation spécifique ou à la convention collective applicable. En cas de doute, il est conseillé de solliciter un avis juridique afin d'éviter tout litige ultérieur relatif à la reconnaissance de l'ancienneté.

Cadre juridique

La prise en compte des périodes de congé dans le calcul de l'ancienneté est régie principalement par les articles [L.233-4](#), [L.234-44](#), [L.234-47](#), [L.234-51](#) et [L.234-52](#) du Code du travail luxembourgeois. Ces dispositions précisent que les périodes de congé légal payé, de congé extraordinaire et de suspension assimilée sont considérées comme du temps de travail effectif pour la détermination de l'ancienneté. La jurisprudence nationale confirme l'obligation pour l'employeur d'inclure ces périodes dans le calcul des droits liés à l'ancienneté, sauf disposition expresse contraire.

Veillez à distinguer les congés assimilés par la loi à du temps de travail effectif des autres absences, afin de garantir la conformité du calcul de l'ancienneté et d'éviter toute contestation de la part des salariés.

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.