

Les jours de congé acquis en dehors du Luxembourg peuvent-ils être pris au Luxembourg ?

Réponse courte

Les jours de congé acquis en dehors du Luxembourg ne peuvent pas être pris au Luxembourg. Seuls les congés acquis auprès d'un employeur luxembourgeois, dans le cadre d'un contrat de travail régi par le droit luxembourgeois, sont opposables à l'employeur luxembourgeois.

Il n'existe aucune disposition légale permettant la portabilité ou le report automatique de jours de congé acquis à l'étranger vers un contrat de travail luxembourgeois. Toute reconnaissance de ces congés relève d'un accord contractuel spécifique, qui reste exceptionnel et n'a pas de valeur obligatoire.

Définition

Les jours de congé visés sont ceux acquis par un salarié au titre d'une relation de travail antérieure ou parallèle dans un autre État, hors du territoire luxembourgeois. Il s'agit notamment de congés légaux annuels ou conventionnels non pris, dont le salarié souhaiterait bénéficier après avoir débuté une activité salariée au Luxembourg.

Questions fréquentes

Comment sont calculés les congés d'un salarié embauché au Luxembourg après avoir travaillé à l'étranger ?

Les congés sont calculés prorata temporis à partir de la date d'entrée en service au Luxembourg, conformément à l'article L. 233-4 du Code du travail. Les droits à congé acquis à l'étranger ne sont pas pris en compte dans ce calcul.

Existe-t-il des exceptions permettant la portabilité des congés acquis à l'étranger ?

La seule exception possible est un accord contractuel spécifique négocié entre l'employeur et le salarié. Cependant, cette reconnaissance reste exceptionnelle, n'a pas de valeur obligatoire et ne crée aucun précédent légal.

Les jours de congé acquis à l'étranger peuvent-ils être utilisés au Luxembourg ?

Non, les jours de congé acquis en dehors du Luxembourg ne peuvent pas être pris au Luxembourg. Seuls les congés acquis auprès d'un employeur luxembourgeois, dans le cadre d'un contrat de travail régi par le droit luxembourgeois, sont opposables à l'employeur luxembourgeois.

Un employeur luxembourgeois doit-il reconnaître les congés non pris d'un salarié ayant travaillé à l'étranger ?

Non, l'employeur luxembourgeois n'a aucune obligation de reconnaître ou d'accorder les jours de congé non pris auprès d'un ancien employeur étranger. Le salarié débute avec un nouveau droit à congé calculé prorata temporis à partir de sa date d'entrée en service.

Conditions d'exercice

Le droit au congé payé au Luxembourg est strictement attaché à l'exécution d'un contrat de travail régi par le droit luxembourgeois. Seuls les jours de congé acquis auprès d'un employeur luxembourgeois, dans le cadre d'un contrat de travail soumis à la législation luxembourgeoise, peuvent être pris auprès de cet employeur. Les jours de congé acquis dans un autre pays, même au titre d'un contrat de travail antérieur, ne sont pas transférables ni opposables à un nouvel employeur luxembourgeois. Il n'existe aucune disposition légale permettant la portabilité automatique ou le report de jours de congé acquis à l'étranger vers un contrat de travail luxembourgeois.

Modalités pratiques

Lors de l'embauche d'un salarié ayant travaillé à l'étranger, l'employeur luxembourgeois n'a aucune obligation de reconnaître ou d'accorder les jours de congé non pris auprès de l'ancien employeur étranger. Le salarié débute avec un nouveau droit à congé, calculé prorata temporis à partir de la date d'entrée en service, conformément à l'article [L.233-4](#) du Code du travail. Toute demande de prise de congé correspondant à des droits acquis à l'étranger doit être refusée, sauf disposition contractuelle expresse plus favorable négociée entre les parties, ce qui demeure exceptionnel et n'a pas de valeur obligatoire.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux employeurs luxembourgeois de vérifier, lors de l'embauche, que le salarié n'a pas d'attente ou de revendication concernant la prise de congés acquis à l'étranger. Cette vérification doit figurer dans les échanges précontractuels et être rappelée dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail. En cas de mobilité internationale, il convient de distinguer clairement les droits à congé relevant de chaque contrat national. Pour les groupes multinationaux, toute reconnaissance volontaire de jours de congé acquis à l'étranger doit faire l'objet d'un accord écrit, sans que cela ne crée de précédent ou d'obligation légale.

Cadre juridique

Le Code du travail luxembourgeois, en ses articles [L.233-1](#) à [L.233-16](#), encadre exclusivement le droit au congé payé pour les salariés liés par un contrat de travail luxembourgeois. La jurisprudence nationale confirme l'absence de portabilité des droits à congé acquis à l'étranger, en l'absence de disposition expresse dans la loi ou dans une convention collective applicable au Luxembourg. Les principes de continuité ou de transfert des droits à congé ne trouvent pas à s'appliquer en droit luxembourgeois, sauf disposition contractuelle spécifique.

En cas de doute sur la situation d'un salarié ayant travaillé à l'étranger, il est conseillé de solliciter une attestation de solde de tout compte de l'ancien employeur, afin d'éviter toute contestation ultérieure sur les droits à congé.

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.