

Le congé annuel doit-il être pris en jours calendaires ou en jours ouvrés ?

Réponse courte

Le congé annuel au Luxembourg doit impérativement être pris et décompté en **jours ouvrés**, c'est-à-dire uniquement les jours où le salarié aurait normalement travaillé. Les jours calendaires ne sont pas utilisés pour le décompte du congé annuel payé.

Les jours de repos hebdomadaire (généralement samedi et dimanche) ainsi que les jours fériés légaux ne sont pas imputés sur le solde de congé, même s'ils tombent pendant la période de congé. Ce principe est prévu par le Code du travail luxembourgeois et confirmé par la jurisprudence nationale.

Définition

Le congé annuel payé constitue une période de repos légal à laquelle tout salarié a droit chaque année, conformément à l'article L.233-4 du Code du travail luxembourgeois. Ce congé vise à permettre au salarié de se reposer et de se ressourcer, tout en maintenant sa rémunération. Le décompte du congé annuel peut prêter à confusion, notamment quant à la distinction entre jours ouvrés et jours calendaires.

Questions fréquentes

Combien de jours de congé annuel légal un salarié à temps plein a-t-il droit au Luxembourg ?

Au Luxembourg, le congé annuel légal est fixé à un minimum de 26 jours ouvrés par année de travail à temps plein. Le salarié acquiert ce droit dès son entrée en service, avec une acquisition proportionnelle en cas d'entrée ou de sortie en cours d'année.

Comment doit-on décompter le congé annuel au Luxembourg : en jours ouvrés ou en jours calendaires ?

Le congé annuel au Luxembourg doit impérativement être décompté en jours ouvrés, c'est-à-dire uniquement les jours où le salarié aurait normalement travaillé. Les jours calendaires ne sont jamais utilisés pour le décompte du congé annuel payé selon le Code du travail luxembourgeois.

Les weekends et jours fériés sont-ils déduits du solde de congé annuel ?

Non, les jours de repos hebdomadaire (généralement samedi et dimanche) ainsi que les jours fériés légaux ne sont pas imputés sur le solde de congé, même s'ils tombent pendant la période de congé. Seuls les jours ouvrés effectivement chômés sont déduits du solde.

Que doivent faire les employeurs pour éviter les erreurs de décompte des congés ?

Les employeurs doivent préciser dans le règlement interne la définition des jours ouvrés, paramétrer leurs outils de gestion pour ne décompter que les jours ouvrés effectivement chômés, et s'assurer que les bulletins de paie reflètent correctement le solde en jours ouvrés conformément à l'article L. 233-4 du Code du travail.

Conditions d'exercice

Au Luxembourg, le congé annuel légal est fixé à un minimum de 26 jours ouvrés par année de travail à temps plein. Les jours ouvrés correspondent à tous les jours de la semaine où l'entreprise est normalement ouverte, à l'exception des jours de repos hebdomadaire (généralement le dimanche) et des jours fériés légaux. Les jours calendaires, qui incluent tous les jours du calendrier sans distinction, ne sont pas utilisés pour le décompte du congé annuel payé. Le salarié acquiert le droit à son congé annuel dès l'entrée en service, avec une acquisition proportionnelle en cas d'entrée ou de sortie en cours d'année.

Modalités pratiques

Le congé annuel doit impérativement être pris en jours ouvrés. Lors de la planification et de la prise du congé, seuls les jours pendant lesquels le salarié aurait normalement travaillé sont déduits du solde de congé. Les jours de repos hebdomadaire (habituellement le samedi et le dimanche) ainsi que les jours fériés légaux ne sont pas imputés sur le congé annuel, même s'ils tombent pendant la période de congé. En cas de suspension du contrat de travail (maladie, accident, maternité), le décompte du congé est également effectué en jours ouvrés, et le congé non pris pour cause de suspension peut être reporté selon les règles prévues par le Code du travail.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux employeurs de préciser dans le règlement interne ou dans les contrats de travail la définition des jours ouvrés applicables dans l'entreprise, en tenant compte de l'organisation du temps de travail (ex. : semaine de cinq ou six jours ouvrés). Les outils de gestion des congés doivent être paramétrés pour ne décompter que les jours ouvrés effectivement chômés. Les responsables RH doivent veiller à ce que les bulletins de paie et les relevés de congés reflètent correctement le solde en jours ouvrés. En cas de doute sur le mode de décompte, il convient de se référer à la jurisprudence nationale, qui confirme l'exclusion des jours calendaires pour le calcul du congé annuel payé.

Cadre juridique

Le décompte du congé annuel en jours ouvrés est expressément prévu par l'article [L.233-4](#) du Code du travail luxembourgeois. La jurisprudence nationale, notamment celle de la Cour supérieure de justice, confirme que le congé annuel doit être pris et décompté en jours ouvrés, à l'exclusion des jours calendaires. Les jours fériés légaux sont régis par la loi modifiée du 16 avril 1979 sur les jours fériés et ne sont pas imputés sur le congé annuel. Toute disposition contractuelle ou conventionnelle contraire à ce principe serait réputée non écrite.

Veillez à informer clairement les salariés sur la méthode de décompte du congé annuel afin d'éviter tout litige relatif au solde de congé et à la planification des absences.

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.