

Le droit au congé peut-il être limité pour les salariés expatriés ?

Réponse courte

Le droit au congé ne peut pas être limité pour les salariés expatriés du seul fait de leur expatriation, tant que leur contrat de travail reste soumis à la législation luxembourgeoise. Toute restriction doit être expressément prévue par une disposition écrite du contrat, d'un avenant d'expatriation ou d'une convention collective, et ne peut jamais déroger aux droits minimaux prévus par le Code du travail.

Les périodes de travail à l'étranger sont assimilées à du temps de travail effectif pour l'acquisition du congé, et l'employeur doit garantir la possibilité de prise effective des congés, y compris le report si nécessaire. Toute limitation arbitraire ou non justifiée du droit au congé est nulle et expose l'employeur à des sanctions.

Définition

Le salarié expatrié est un travailleur envoyé par son employeur pour exercer temporairement son activité professionnelle à l'étranger, tout en restant lié par un contrat de travail luxembourgeois. Le droit au congé annuel payé est un droit fondamental reconnu à tout salarié lié par un contrat de travail régi par le Code du travail luxembourgeois, indépendamment du lieu d'exécution de la prestation, sous réserve de certaines conditions.

Questions fréquentes

Comment sont comptabilisées les périodes de travail à l'étranger pour l'acquisition du congé ?

Les périodes de travail accomplies à l'étranger dans le cadre de l'expatriation sont assimilées à du temps de travail effectif pour l'acquisition du congé, sauf disposition contractuelle plus favorable au salarié.

Dans quels cas peut-on restreindre le droit au congé d'un salarié expatrié ?

Toute restriction doit être expressément prévue par une disposition écrite du contrat de travail, d'un avenant d'expatriation ou d'une convention collective, et ne peut jamais déroger aux droits minimaux du Code du travail. Les limitations arbitraires ou non justifiées sont nulles.

Que se passe-t-il si un salarié expatrié ne peut pas prendre ses congés sur son lieu d'affectation ?

L'employeur doit garantir la possibilité de prise effective des congés et permettre au salarié de les reporter ou de les prendre à son retour, dans le respect du délai de report légal de 3 mois après la fin de l'année de référence.

Un salarié expatrié peut-il voir son droit au congé limité par rapport aux autres salariés ?

Non, le droit au congé ne peut pas être limité pour les salariés expatriés du seul fait de leur expatriation, tant que leur contrat reste soumis à la législation luxembourgeoise. Ils bénéficient des mêmes droits minimaux de 26 jours ouvrables par an que tous les salariés.

Conditions d'exercice

Le salarié expatrié bénéficie du droit au congé annuel payé conformément à l'article [L.233-4](#) du Code du travail. Ce droit ne peut être limité du seul fait de l'expatriation, dès lors que le contrat de travail demeure soumis à la législation luxembourgeoise. La durée minimale du congé annuel payé est de 26 jours ouvrables par année de travail à temps plein. Les périodes de travail accomplies à l'étranger dans le cadre de l'expatriation sont assimilées à du temps de travail effectif pour l'acquisition du congé, sauf disposition contractuelle plus favorable.

Toute restriction du droit au congé doit reposer sur une disposition expresse du contrat de travail, d'un avenant d'expatriation, ou d'une convention collective applicable, sous réserve de la conformité avec les dispositions impératives du Code du travail. Une limitation du congé ne peut résulter ni d'une pratique unilatérale de l'employeur ni d'une clause contractuelle dérogeant aux droits minimaux prévus par la loi.

Modalités pratiques

L'employeur doit garantir au salarié expatrié la possibilité de prendre effectivement ses congés annuels, même en cas de mission à l'étranger. Si la prise du congé sur le lieu d'expatriation s'avère impossible pour des raisons organisationnelles ou de service, l'employeur doit permettre au salarié de reporter ses congés ou de les prendre à son retour, dans le respect du délai de report légal de 3 mois après la fin de l'année de référence, sauf accord plus favorable.

La rémunération du congé annuel payé doit être maintenue sur la base du salaire habituel, y compris les primes et indemnités liées à l'expatriation, si celles-ci constituent un élément régulier de la rémunération. L'employeur doit veiller à informer le salarié expatrié des modalités de prise de congé et des éventuelles spécificités liées à la mission à l'étranger, notamment en matière de planification et de coordination avec les [besoins du service](#).

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de formaliser, dans l'avenant d'expatriation, les modalités d'acquisition et de prise des congés pendant la période d'expatriation, en précisant notamment les règles de report, la procédure de demande de congé et les conséquences d'une impossibilité temporaire de prise de congé. L'employeur doit éviter toute limitation arbitraire ou non justifiée du droit au congé, sous peine de nullité de la clause concernée et de sanctions administratives.

La jurisprudence luxembourgeoise [rappelle que le droit au congé](#) annuel payé est d'ordre public et ne peut être écarté, même temporairement, par une clause contractuelle défavorable au salarié. En cas de litige, la charge de la preuve de l'octroi effectif du congé incombe à l'employeur.

Cadre juridique

Le droit au congé annuel payé des salariés expatriés est régi par les articles [L.233-4](#) à [L.233-10](#) du Code du travail luxembourgeois. La jurisprudence de la Cour supérieure de justice du Luxembourg confirme l'interdiction de toute limitation du droit au congé non prévue par la loi ou par une convention collective plus favorable. Les dispositions relatives à la protection du congé annuel payé sont d'ordre public et s'imposent à tout employeur dont le contrat de travail relève du droit luxembourgeois, y compris en cas d'expatriation temporaire.

L'employeur doit s'assurer que toute restriction du droit au congé pour un salarié expatrié est expressément prévue par écrit et conforme aux dispositions impératives du Code du travail luxembourgeois, sous peine de nullité et de sanctions.

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.