Le salarié détaché bénéficie-t-il du congé luxembourgeois ou du pays d'origine ?

Réponse courte

Du congé luxembourgeois : le salarié détaché bénéficie du congé annuel payé prévu par la législation luxembourgeoise pour la période de travail effectuée au Luxembourg, soit un minimum de 26 jours ouvrables par an pour un temps plein, calculé au prorata de la durée du détachement.

L'employeur doit garantir l'octroi effectif de ce congé selon les modalités luxembourgeoises, indépendamment des droits à congé prévus dans le pays d'origine. Toute clause visant à appliquer uniquement le régime de congé du pays d'origine est nulle et inopposable.

Définition

Le salarié détaché est un travailleur envoyé temporairement par son employeur, établi à l'étranger, pour exécuter une prestation de travail sur le territoire luxembourgeois, dans le cadre d'un contrat de prestation de services, d'une mise à disposition ou d'un transfert intra-groupe. Le détachement est encadré par la loi du 14 mars 2024 relative au détachement de travailleurs, qui précise les conditions dans lesquelles certains droits du travail luxembourgeois s'appliquent aux salariés détachés.

Questions fréquentes

Comment calculer le congé d'un salarié détaché au Luxembourg ?

Le calcul du droit au congé se fait au prorata de la durée du détachement au Luxembourg. L'employeur doit éviter un double bénéfice si le salarié a déjà pris des congés dans son pays d'origine, mais ne peut accorder un congé inférieur au minimum légal luxembourgeois pour la période de détachement.

L'employeur peut-il appliquer uniquement le régime de congé du pays d'origine ?

Non, toute clause contractuelle visant à appliquer exclusivement le régime de congé du pays d'origine au détriment du droit luxembourgeois est nulle et inopposable. L'employeur doit garantir l'octroi effectif du congé selon les modalités luxembourgeoises pendant la durée du détachement.

Quel congé annuel s'applique aux salariés détachés au Luxembourg ?

Le salarié détaché bénéficie obligatoirement du congé annuel payé prévu par la législation luxembourgeoise, soit un minimum de 26 jours ouvrables par an pour un temps plein, calculé au prorata de la durée du détachement. Ce droit s'applique indépendamment des droits à congé prévus dans le pays d'origine.

Quelles sont les sanctions en cas de non-respect du congé légal luxembourgeois ?

L'employeur qui ne respecte pas l'octroi du congé légal luxembourgeois au salarié détaché s'expose à des sanctions administratives et pénales, ainsi qu'à des actions en paiement du congé non pris ou non rémunéré. Le salarié peut saisir les juridictions luxembourgeoises pour faire valoir ses droits.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Conditions d’exercice

Pendant la durée du détachement au Luxembourg, le salarié détaché bénéficie obligatoirement de certaines dispositions du Code du travail luxembourgeois, qualifiées de « noyau dur » de protection. Ce noyau inclut notamment les règles relatives à la durée du travail, au repos hebdomadaire, aux jours fériés et au congé légal payé. Ainsi, le salarié détaché a droit, pour la période de travail effectuée au Luxembourg, au congé annuel payé prévu par la législation luxembourgeoise, soit un minimum de 26 jours ouvrables par an pour un temps plein, conformément à l'article L.233-4 du Code du travail.

Modalités pratiques

L'employeur étranger doit garantir au salarié détaché, pour la durée de la mission au Luxembourg, l'octroi effectif du congé annuel payé selon les modalités luxembourgeoises, indépendamment des droits à congé prévus dans le pays d'origine. Le calcul du droit au congé se fait au prorata de la durée du détachement. Si le salarié détaché a déjà bénéficié de congés dans son pays d'origine pour la même période, l'employeur doit veiller à éviter un double bénéfice, mais il ne peut accorder un congé inférieur au minimum légal luxembourgeois pour la période de détachement. La rémunération du congé doit être conforme au salaire applicable au Luxembourg, y compris les majorations et accessoires prévus par la loi ou la convention collective luxembourgeoise.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux employeurs détachant des salariés au Luxembourg de tenir un registre précis des périodes de travail et de congé, afin de justifier du respect des obligations légales en cas de contrôle de l'Inspection du travail et des mines (ITM). Toute clause contractuelle visant à appliquer exclusivement le régime de congé du pays d'origine au détriment du droit luxembourgeois est nulle et inopposable. En cas de litige, le salarié détaché peut saisir les juridictions luxembourgeoises pour faire valoir ses droits au congé légal. Les employeurs doivent également informer les salariés détachés, par écrit, des règles applicables en matière de congé pendant la mission au Luxembourg.

Cadre juridique

Les droits au congé des salariés détachés sont régis par les articles L.141-1 à L.141-5, L.233-4 et L.334-1 du Code du travail, ainsi que par la loi du 14 mars 2024 relative au détachement de travailleurs. La jurisprudence luxembourgeoise confirme que le congé annuel payé fait partie des dispositions impératives applicables aux salariés détachés pour la durée de leur mission sur le territoire national, sans préjudice de dispositions plus favorables prévues par le contrat de travail ou la convention collective applicable.

L'employeur qui ne respecte pas l'octroi du congé légal luxembourgeois au salarié détaché s'expose à des sanctions administratives et pénales, ainsi qu'à des actions en paiement du congé non pris ou non rémunéré.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

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.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois