

Le droit au congé est-il transmissible aux ayants droit en cas de décès ?

Réponse courte

Le droit au congé payé annuel n'est pas transmissible en tant que tel aux ayants droit en cas de décès du salarié, car il s'agit d'un droit personnel et non patrimonial. Toutefois, les jours de congé acquis et non pris à la date du décès ouvrent droit au versement d'une indemnité compensatoire aux ayants droit du salarié décédé.

Cette indemnité doit être intégrée au solde de tout compte et versée aux héritiers légaux, conformément à la législation et à la jurisprudence luxembourgeoises. L'employeur doit donc calculer et payer cette indemnité, même en l'absence de disposition expresse dans le contrat ou la convention collective.

Définition

Le droit au congé payé annuel est un droit personnel reconnu à chaque salarié en vertu du Code du travail luxembourgeois. Il s'agit d'un droit à repos, destiné à permettre au salarié de se reposer et de se ressourcer. Ce droit est attaché à la personne du salarié et ne constitue pas un élément patrimonial transmissible de plein droit à ses héritiers ou ayants droit en cas de décès.

Questions fréquentes

Comment l'employeur doit-il verser l'indemnité compensatoire de congé aux ayants droit ?

L'employeur doit calculer les jours de congé acquis et non pris à la date du décès, intégrer cette indemnité compensatoire au solde de tout compte et la verser aux ayants droit. Cette obligation existe même en l'absence de disposition expresse dans le contrat ou la convention collective.

Le droit au congé payé est-il transmissible aux héritiers en cas de décès du salarié au Luxembourg ?

Le droit au congé payé n'est pas transmissible en tant que tel car il s'agit d'un droit personnel. Cependant, les jours de congé acquis et non pris à la date du décès ouvrent droit au versement d'une indemnité compensatoire aux ayants droit du salarié décédé.

Quels sont les risques pour l'employeur qui ne verse pas l'indemnité compensatoire de congé ?

L'employeur qui omet de verser l'indemnité compensatoire de congé aux ayants droit du salarié décédé s'expose à des réclamations successorales et à des sanctions pour non-respect des obligations salariales, selon la jurisprudence luxembourgeoise.

Qui peut réclamer l'indemnité compensatoire de congé en cas de décès du salarié ?

Les ayants droit du salarié décédé, généralement les héritiers légaux selon les règles de la dévolution successorale, peuvent réclamer cette indemnité compensatoire à l'employeur. L'employeur doit obtenir les justificatifs nécessaires pour identifier les ayants droit légitimes.

Conditions d'exercice

Le salarié acquiert le droit au congé payé au fur et à mesure de l'exécution du contrat de travail, à raison de deux jours ouvrables par mois de travail effectif, sauf dispositions plus favorables. Le congé doit être pris pendant l'année de service en cours, sauf report autorisé par la loi ou la convention collective. Le décès du salarié met fin au contrat de travail et, par conséquent, à la possibilité pour le salarié d'exercer son droit au congé.

Modalités pratiques

En cas de décès du salarié, les jours de congé acquis mais non pris à la date du décès ne peuvent pas être pris par le salarié. Toutefois, la jurisprudence luxembourgeoise, notamment celle de la Cour de cassation, admet que les ayants droit du salarié décédé peuvent réclamer à l'employeur une indemnité compensatoire correspondant aux jours de congé acquis et non pris à la date du décès. Cette indemnité est due même en l'absence de disposition expresse dans le contrat de travail ou la convention collective. Elle doit être versée aux ayants droit dans le cadre du solde de tout compte, au même titre que les autres créances salariales.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux employeurs de procéder systématiquement au calcul des jours de congé acquis et non pris à la date du décès d'un salarié. L'indemnité compensatoire doit être intégrée au solde de tout compte et versée aux ayants droit, généralement les héritiers légaux, selon les règles de la dévolution successorale. L'employeur doit veiller à obtenir les justificatifs nécessaires pour identifier les ayants droit légitimes et éviter tout litige ultérieur. Il est conseillé de documenter précisément le calcul de l'indemnité et de conserver les preuves du paiement.

Cadre juridique

La transmissibilité du droit au congé sous forme d'indemnité compensatoire en cas de décès du salarié résulte de l'article [L.233-10](#) du Code du travail, qui prévoit le paiement d'une indemnité pour congé non pris lors de la rupture du contrat, ainsi que de la jurisprudence constante de la Cour de cassation luxembourgeoise (arrêt du 18 décembre 2014, n° 39/14). Cette solution s'applique indépendamment de la cause de la rupture du contrat, y compris en cas de décès du salarié.

L'employeur qui omet de verser l'indemnité compensatoire de congé aux ayants droit du salarié décédé s'expose à des réclamations successorales et à des sanctions pour non-respect des obligations salariales.

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.