

Le congé payé est-il un droit constitutionnel ou simplement légal ?

Réponse courte

Le congé payé au Luxembourg est **un droit prévu par la loi**, issu du Code du travail, et **n'est pas un droit constitutionnel**. Il s'agit donc d'un **droit légal** et non d'un droit inscrit dans la Constitution.

Ce droit s'applique à tous les salariés dès leur entrée en service, avec des modalités précises d'acquisition, de prise et de protection, mais il ne bénéficie pas d'un statut constitutionnel.

Définition

Le **congé payé** désigne la période de repos rémunérée à laquelle le salarié a droit chaque année, indépendamment de son activité effective. Au Luxembourg, ce droit est consacré **par la loi**, mais **n'est pas inscrit dans la Constitution**. Le congé payé constitue donc **un droit légal**, issu du **Code du travail**, et non un droit constitutionnel.

Questions fréquentes

Le congé payé est-il un droit constitutionnel au Luxembourg ?

Non, le congé payé au Luxembourg n'est pas un droit constitutionnel mais un droit légal prévu par le Code du travail. Il s'agit d'un droit inscrit dans la loi (articles L.233-1 à L.233-16) et non dans la Constitution luxembourgeoise.

Quelles sont les obligations de l'employeur concernant le congé payé ?

L'employeur doit informer chaque salarié une fois par an par écrit du solde de congés restants, accorder une fraction minimale de 12 jours ouvrables consécutifs, motiver par écrit tout refus de demande de congé si le salarié le demande, et tenir un registre précis des congés. Le congé ne peut être remplacé par une indemnité sauf rupture de contrat.

Qui peut bénéficier du congé payé au Luxembourg ?

Tout salarié lié par un contrat de travail bénéficie du congé payé, sans distinction de statut, de nationalité ou de sexe. Le droit naît dès l'entrée en service avec une acquisition de 2 jours ouvrables par mois, soit 26 jours ouvrables par an. Les salariés mineurs et travailleurs handicapés bénéficient d'un droit renforcé de 36 jours ouvrables minimum.

Un salarié peut-il renoncer à son congé payé au Luxembourg ?

Non, le salarié ne peut pas renoncer à son congé payé, même volontairement, selon l'article L.233-12 du Code du travail. Le congé doit être pris dans l'année civile, avec possibilité de report jusqu'au 31 mars de l'année suivante par accord ou usage d'entreprise.

Conditions d'exercice

Tout salarié lié par un contrat de travail bénéficie du congé payé, **sans distinction de statut, de nationalité ou de sexe**. Le droit au congé naît dès l'entrée en service, avec **acquisition mensuelle de 2 jours ouvrables**, soit **26 jours ouvrables par an** (article [L.233-4](#)).

Les **salariés mineurs et les travailleurs handicapés** bénéficient d'un **droit renforcé : 36 jours ouvrables minimum** par an (article [L.233-4](#), alinéa 2).

Le congé continue de s'acquérir même en cas d'absence assimilée à du temps de travail effectif (maladie, maternité, accident du travail), **dans les limites prévues par la loi**.

Modalités pratiques

- Le congé doit être **pris dans l'année civile**, sauf report autorisé **jusqu'au 31 mars** de l'année suivante par accord ou usage.
- L'**ordre des départs en congé** est fixé par l'employeur en tenant compte **des nécessités du service et, dans la mesure du possible, des souhaits des salariés**.
- Une **fraction minimale de 12 jours ouvrables consécutifs** doit être accordée (article [L.233-10](#)).
- Le **congé ne peut être remplacé par une indemnité**, sauf en cas de rupture du contrat avant sa prise (article [L.233-12](#)).
- Le salarié **ne peut y renoncer**, même volontairement (article [L.233-12](#)).
- L'employeur est **tenu d'informer chaque salarié, une fois par an, par écrit, du solde de congés restants** (article [L.233-9](#), alinéa 2).
- Toute **demande écrite de congé refusée par l'employeur doit être motivée par écrit**, si le salarié en fait la demande (article [L.233-12](#), al. 2).

Pratiques et recommandations

- **Formalisez toutes les demandes et validations de congé** par écrit.
- **Tenez à jour un registre précis** des congés acquis, pris et restants.
- **Affichez ou notifiez l'ordre des départs** et assurez le respect de la période continue minimale.
- **Informez chaque salarié annuellement** de son solde de congé.
- **Veillez à l'application spécifique** des droits renforcés pour les mineurs et travailleurs handicapés.
- **Interdisez toute renonciation formelle ou implicite** au congé payé.

Cadre juridique

- **Articles L.233-1 à L.233-16** du Code du travail
- **Article L.233-4** : droit général au congé, majorations spécifiques
- **Article L.233-9, al. 2** : obligation d'information du solde
- **Article L.233-10** : fraction minimale de 12 jours
- **Article L.233-12** : interdiction de renonciation, motivation du refus
- Jurisprudence : protection renforcée du droit au congé
- ITM : contrôle et sanctions en cas de manquements

Le congé payé, bien qu'exclusivement d'origine légale, constitue **un droit fondamental du salarié**. Son non-respect expose l'employeur à des **sanctions administratives** et à des **poursuites civiles** en cas de litige.

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.