Une entreprise peut-elle octroyer plus de congés que la loi ?

Réponse courte

Oui, une entreprise peut accorder plus de jours de congé que le minimum légal au Luxembourg, à condition de respecter l'égalité de traitement entre salariés placés dans une situation comparable. Cette possibilité peut résulter d'une décision unilatérale de l'employeur, d'un usage d'entreprise, d'une convention collective ou d'un accord entre parties.

L'attribution de ces congés supplémentaires doit être formalisée par écrit et leurs modalités précisées. Les congés supplémentaires bénéficient du même régime que le congé légal, notamment en matière de rémunération et d'indemnité compensatoire en cas de départ, sauf disposition plus favorable.

Définition

Le congé légal au Luxembourg désigne le nombre minimal de jours de congé payé auquel tout salarié a droit, fixé à 26 jours ouvrables par année civile pour un temps plein, conformément à l'article L.233-4 du Code du travail. L'octroi de jours de congé supplémentaires correspond à l'attribution, par l'employeur, de jours de repos excédant ce minimum légal, que ce soit à titre individuel, collectif ou catégoriel, et indépendamment des congés spéciaux prévus par la loi.

Questions fréquentes

Comment formaliser l'attribution de congés supplémentaires dans l'entreprise ?

L'attribution doit être formalisée par écrit dans le contrat de travail, une convention collective, un règlement interne ou une note de service. Les modalités d'acquisition, de prise, de report et les conséquences en cas de rupture doivent être précisées.

Les congés supplémentaires sont-ils rémunérés comme les congés légaux ?

Oui, les congés supplémentaires bénéficient du même régime de rémunération que le congé légal. En cas de départ du salarié, l'indemnité compensatoire pour congé non pris s'applique également aux jours supplémentaires, sauf disposition plus favorable.

Quelles conditions doit respecter l'employeur pour accorder des congés supplémentaires ?

L'employeur doit respecter le principe d'égalité de traitement entre salariés comparables et ne peut pas utiliser ces congés pour réduire ou compenser le congé légal. L'octroi ne doit pas constituer une mesure discriminatoire, sauf justification objective et pertinente.

Une entreprise peut-elle accorder plus de jours de congé que le minimum légal au Luxembourg ?

Oui, une entreprise peut octroyer plus de congés que les 26 jours ouvrables minimum légaux, à condition de respecter l'égalité de traitement entre salariés dans une situation comparable. Cette possibilité peut résulter d'une décision unilatérale, d'un usage d'entreprise, d'une convention collective ou d'un accord entre parties.

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

Conditions d’exercice

L'employeur peut accorder des jours de congé supplémentaires au-delà du minimum légal, sous réserve de respecter le principe d'égalité de traitement entre salariés placés dans une situation comparable. Cette faculté peut résulter d'une décision unilatérale de l'employeur, d'un usage d'entreprise, d'une convention collective ou d'un accord entre parties. Les congés supplémentaires ne peuvent en aucun cas réduire ou compenser le congé légal. Leur octroi ne doit pas constituer une mesure discriminatoire, notamment en matière de sexe, d'âge, d'ancienneté ou de statut contractuel, sauf justification objective et pertinente.

Modalités pratiques

L'attribution de congés supplémentaires doit être formalisée par écrit, soit dans le contrat de travail, soit dans une convention collective, un règlement interne ou une note de service. Les modalités d'acquisition, de prise et de report de ces congés doivent être précisées, notamment en ce qui concerne les conditions d'ancienneté, la période de référence, les modalités de demande et d'approbation, ainsi que les conséquences en cas de rupture du contrat. Les congés supplémentaires sont assimilés à des jours de congé payé et bénéficient du même régime de rémunération que le congé légal. En cas de départ du salarié, l'indemnité compensatoire pour congé non pris s'applique également aux jours de congé supplémentaires, sauf disposition contraire plus favorable.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de définir clairement les règles d'octroi des congés supplémentaires afin d'éviter toute contestation ultérieure. L'employeur doit veiller à la cohérence des pratiques internes et à l'information des salariés sur leurs droits. En cas d'usage d'entreprise, la pratique doit être constante, générale et fixe pour être opposable. L'intégration des congés supplémentaires dans les outils de gestion du temps et la documentation RH est essentielle pour assurer la traçabilité et la conformité. Il est conseillé de consulter les partenaires sociaux lors de la mise en place ou de la modification de dispositifs collectifs de congés supplémentaires.

Cadre juridique

L'article L.233-4 du Code du travail fixe le minimum légal de congé annuel. L'article L.225-1 et suivants encadrent l'égalité de traitement et la non-discrimination. Les conventions collectives sectorielles ou d'entreprise peuvent prévoir des dispositions plus favorables que la loi. La jurisprudence luxembourgeoise confirme la possibilité d'accorder des congés supplémentaires, sous réserve du respect des principes d'égalité et de transparence. Les usages d'entreprise sont reconnus par la Chambre sociale de la Cour supérieure de justice, sous réserve de leur caractère constant, général et fixe.

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

Veillez à formaliser toute attribution de congés supplémentaires et à informer explicitement les salariés de leurs droits afin de prévenir tout litige relatif à l'application ou à la modification de ces avantages.

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.