

Quelle est la durée légale des congés payés en jours ouvrables par an ?

Réponse courte

La durée légale des congés payés est de **26 jours ouvrables** par année de travail effectif depuis le 1er janvier 2019. Les jours ouvrables correspondent à tous les jours de la semaine sauf dimanches et jours fériés légaux.

Le droit au congé s'acquiert **dès le premier jour** de travail à raison de **2,167 jours par mois** (1/12e par mois de travail entier). Toutefois, le nouveau salarié doit en principe travailler pendant **3 mois ininterrompus** avant de pouvoir prendre les congés cumulés, sauf accord de l'employeur.

Le congé doit être pris durant l'année en cours. Un report est possible jusqu'au **31 mars** de l'année suivante si les besoins du service l'exigent, ou jusqu'au **31 décembre** pour les congés de première année non pris.

Certaines catégories bénéficient automatiquement de jours supplémentaires : **6 jours ouvrables** pour les salariés handicapés, invalides de guerre et accidentés du travail, et **3 jours ouvrables** pour le personnel technique des mines.

Définition

Le **congé payé annuel** constitue un droit fondamental accordé à chaque salarié, lui permettant de bénéficier d'une période de repos rémunérée. Ce congé vise à garantir la protection de la santé et du bien-être des salariés, tout en assurant l'égalité de traitement entre tous les travailleurs, y compris les frontaliers.

Le congé annuel payé est calculé en **jours ouvrables**, c'est-à-dire tous les jours de la semaine à l'exception des dimanches et jours fériés légaux. Lorsque la durée hebdomadaire de travail se trouve répartie sur cinq jours ouvrables, le jour de repos n'est pas mis en compte pour le congé de récréation.

Questions fréquentes

À partir de quand s'acquièrent les congés payés et quand peut-on les prendre ?

Le droit au congé s'acquiert dès le premier jour de travail à raison de 2,167 jours par mois (1/12e). Le salarié doit toutefois travailler 3 mois ininterrompus avant de pouvoir prendre les congés cumulés, sauf accord de l'employeur. Les fractions de mois supérieures à 15 jours calendaires comptent comme un mois entier.

Comment est calculée l'indemnité de congé payé au Luxembourg ?

L'indemnité correspond au salaire journalier moyen des 3 derniers mois précédant le congé, obtenu en divisant le salaire mensuel brut (y compris accessoires) par 173 heures. Pour les salariés à rémunération variable, la moyenne des 12 derniers mois sert de base. Le salarié ne peut exercer aucune activité rémunérée pendant ses congés sous peine de perdre cette indemnité.

Existe-t-il des catégories de salariés bénéficiant de congés supplémentaires au Luxembourg ?

Oui, les salariés handicapés, invalides de guerre et accidentés du travail bénéficient de 6 jours ouvrables supplémentaires par an selon l'article L.233-4, avec indemnité à charge de l'État. Le personnel ouvrier et les salariés techniques des mines ont droit à 3 jours ouvrables supplémentaires.

Quelle est la durée légale des congés payés au Luxembourg en 2026 ?

La durée légale des congés payés est de 26 jours ouvrables par année de travail effectif depuis le 1er janvier 2019 (loi du 25 avril 2019). Les jours ouvrables correspondent à tous les jours de la semaine sauf les dimanches et jours fériés légaux.

Quelles sont les règles de report des congés payés au Luxembourg ?

Les congés payés doivent être pris durant l'année en cours. Un report est possible jusqu'au 31 mars de l'année suivante si les besoins du service l'exigent, ou jusqu'au 31 décembre de l'année suivante pour les congés de première année non pris. Un préavis minimum d'un mois est obligatoire pour fixer les dates de congé.

Conditions d'exercice

Tout salarié en CDI ou CDD bénéficie du droit au congé payé dès le premier jour, avec une condition d'ancienneté de 3 mois pour la prise effective.

Critère	Règle
Bénéficiaires	Tous les salariés et apprentis, y compris les travailleurs frontaliers
Temps partiel	Congé calculé au prorata du temps de travail
Égalité de traitement	Obligatoire entre résidents et frontaliers
Condition d'ancienneté pour la prise	3 mois ininterrompus avant de prendre les congés cumulés, sauf accord de l'employeur
Salariés handicapés, invalides de guerre, accidentés du travail	6 jours ouvrables supplémentaires (indemnité à charge de l'État) — Art. L.233-4
Personnel ouvrier et salariés techniques des mines	3 jours ouvrables supplémentaires — Art. L.233-4

Modalités pratiques

Les droits s'acquière dès le premier jour et s'exercent selon des règles précises de calcul, de report et d'indemnisation.

Élément	Détail	Base légale
Durée légale minimale	26 jours ouvrables par année complète	Article L.233-4
Calcul proportionnel	2,167 jours par mois de travail (1/12e)	Article L.233-7
Fractions de mois	> 15 jours calendaires = mois entier	Article L.233-7
Semaine de congé	Maximum 5 jours ouvrables	Article L.233-5
Acquisition	Dès le premier jour	Article L.233-6
Utilisation	Après 3 mois d'ancienneté	Article L.233-6
Report standard	Jusqu'au 31 mars de l'année suivante	Article L.233-10
Report 1ère année	Jusqu'au 31 décembre de l'année suivante	Article L.233-9
Préavis de demande	Minimum 1 mois à l'avance	Article L.233-10

Fractionnement :

Le congé peut être pris en une seule fois. Si fractionnement, une des fractions doit correspondre à au moins **deux semaines de calendrier** (14 jours calendaires). L'accord employeur-salarié est nécessaire.

Calcul de l'indemnité de congé :

L'indemnité correspond au salaire journalier moyen des **3 derniers mois** précédant le congé. Le salaire journalier moyen est obtenu en divisant le salaire mensuel brut (y compris accessoires du salaire) par **173 heures**. Pour les salariés à rémunération variable, la moyenne des **12 derniers mois** sert de base au calcul.

Gestion en cas de maladie pendant les congés :

Si le salarié tombe malade pendant son congé, les jours de maladie certifiés ne comptent plus comme congés. Le certificat médical doit être adressé à l'employeur dans les **3 jours ouvrables** si le salarié se trouve au pays, ou dans les meilleurs délais s'il se trouve à l'étranger. Une nouvelle période de congé doit être convenue d'un commun accord.

Pratiques et recommandations

Planifier un calendrier des congés en jours ouvrables dès le début d'année et informer chaque salarié de son solde et des modalités d'utilisation. Le préavis obligatoire est d'au minimum **1 mois** à l'avance.

Respecter les absences assimilées à du travail effectif (maladie, maternité) qui n'impactent pas l'acquisition du droit au congé et ne réduisent pas le solde de congés.

Appliquer les interdictions légales strictes : le salarié ne peut exercer aucune activité rémunérée pendant ses congés sous peine de perdre son indemnité, et ne peut pas renoncer à son congé contre compensation financière, sauf en cas de fin de contrat.

Anticiper les reports : ne pas laisser s'accumuler les congés au-delà de 18 mois (recommandation Guichet.lu) pour préserver la santé et la sécurité des salariés.

Documenter chaque demande pour garantir la conformité et la traçabilité lors des contrôles de l'ITM, en respectant l'égalité de traitement entre résidents et travailleurs frontaliers.

Cadre juridique

Référence	Objet
Articles <u>L.233-1</u> à <u>L.233-20</u>	Dispositions générales relatives au congé annuel payé
Article <u>L.233-4</u>	Durée minimale de 26 jours ouvrables depuis le 1er janvier 2019
Article <u>L.233-5</u>	Définition des jours ouvrables et calcul de la semaine de congé
Article <u>L.233-6</u>	Naissance du droit au congé après 3 mois de travail ininterrompu
Article <u>L.233-7</u>	Calcul proportionnel (1/12e par mois de travail entier)
Article <u>L.233-8</u>	Fractionnement du congé (minimum 2 semaines de calendrier)
Article <u>L.233-9</u>	Prise du congé durant l'année de calendrier et report possible
Article <u>L.233-10</u>	Fixation du congé selon le désir du salarié et report au 31 mars
Article <u>L.233-11</u>	Maladie pendant le congé et certificat médical
Article <u>L.233-12</u>	Congé en cas de fin de contrat (prorata et indemnité)
Article <u>L.233-14</u>	Calcul de l'indemnité de congé (salaire journalier moyen)
Article <u>L.233-15</u>	Interdiction de travail rémunéré pendant le congé
Article <u>L.233-18</u>	Interdiction de renonciation au congé
Article <u>L.233-20</u>	Sanctions : amende de 251 à 5.000€ et emprisonnement de 8 jours à 1 mois
Loi du 25 avril 2019	Augmentation de 25 à 26 jours ouvrables

L'employeur qui ne respecte pas la durée minimale légale s'expose à des sanctions administratives et pénales. Le congé doit obligatoirement être pris en nature (pas de compensation financière sauf fin de contrat). Il est essentiel de documenter chaque demande pour garantir la conformité et la traçabilité pour l'ITM.

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.