

Faut-il mentionner la durée du congé annuel payé dans le contrat ?

Réponse courte

L'article L.121-4, § 2, point 8° du Code du travail impose de mentionner dans le contrat de travail « la durée du congé payé auquel le salarié a droit ou, si cette indication est impossible au moment de la conclusion du contrat, les modalités d'attribution et de détermination de ce congé ». Cette information peut être fournie dans un délai d'un mois à compter du premier jour de travail si elle n'a pas été communiquée préalablement.

L'absence de mention n'annule pas le droit du salarié au **minimum légal de 26 jours ouvrables** par année complète (Art. L.233-4), mais peut constituer un manquement à l'obligation d'information de l'employeur. En cas de convention collective prévoyant un congé supérieur au minimum légal, la durée conventionnelle s'impose et doit être précisée ou référencée dans le contrat. Il est donc fortement recommandé de mentionner explicitement la durée applicable dans le contrat ou dans une annexe remise au salarié lors de l'embauche.

Définition

Le **congé annuel payé** constitue un droit fondamental du salarié, lui permettant de bénéficier d'une période de repos rémunérée chaque année. Au Luxembourg, la durée minimale est fixée par l'article L.233-4 du Code du travail à **26 jours ouvrables** par an pour un salarié à temps plein, sauf dispositions plus favorables prévues par **convention collective** ou accord d'entreprise.

Conditions d'exercice

Les règles d'acquisition et d'application du congé annuel payé sont les suivantes.

Condition	Règle
Durée minimale légale	26 jours ouvrables par année complète de travail
Acquisition	Proportionnellement au temps de travail effectif accompli
Absences assimilées	Maladie, congé maternité comptabilisés comme temps de travail effectif
Temps partiel / entrée en cours d'année	Calcul au prorata temporis
Convention collective	Peut prévoir une durée supérieure au minimum légal

Modalités pratiques

La mention du congé annuel dans le contrat de travail répond aux exigences suivantes.

Situation	Conséquence
Mention expresse dans le contrat	Pratique recommandée pour la transparence et la sécurité juridique
Renvoi à l'Art. L.121-4	Acceptable si la référence légale est précise et explicite
Absence de mention	Le salarié bénéficie de plein droit du minimum légal ou de la convention collective applicable
Convention collective plus favorable	La durée conventionnelle s'impose ; doit être précisée ou référencée dans le contrat

Pratiques et recommandations

Mentionner explicitement la durée du congé annuel payé dans le contrat ou dans une annexe remise au salarié lors de l'embauche. **Préciser** la durée applicable en présence d'une convention collective prévoyant un congé supérieur au minimum légal. **Conserver** la preuve de la remise du document d'information au salarié pour se prémunir en cas de contrôle ITM.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.233-4	Durée minimale du congé annuel payé : 26 jours ouvrables
Art. L.121-4	Obligation d'information écrite sur les éléments essentiels du contrat, dont les congés

L'absence de mention de la durée du congé annuel payé dans le contrat n'exonère pas l'employeur de son obligation d'information et peut constituer un motif de sanction administrative en cas de contrôle par 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.