

Comment calculer les congés annuels d'un salarié en CDD au Luxembourg ?

Réponse courte

Au Luxembourg, tout salarié lié par un contrat à durée déterminée bénéficie des mêmes droits à congés annuels qu'un salarié en CDI, en vertu du principe d'égalité de traitement posé par le Code du travail. La base légale est de **26 jours ouvrables** par année complète, conformément à l'article [L.233-4](#), indépendamment de la nature du contrat.

Lorsque le CDD couvre une fraction d'année, le calcul s'effectue par **prorata temporis** : le salarié acquiert un douzième des jours de congé annuel pour chaque mois de travail entier accompli. Ce mécanisme de l'article [L.233-7](#) s'applique identiquement au CDD et au CDI, et toute fraction de mois dépassant quinze jours de calendrier est arrondie à un mois entier.

Le droit au congé naît après **trois mois de travail ininterrompu** auprès du même employeur, seuil issu de l'article [L.233-6](#). Un salarié en CDD d'une durée inférieure à ce délai n'ouvre pas de droit au congé à prendre, mais peut prétendre à une **indemnité compensatoire** calculée sur la durée effectivement travaillée à l'expiration du contrat.

Définition

Le **congé annuel de récréation** est le droit accordé à tout salarié de s'absenter du travail, pendant une période déterminée et rémunérée, afin de se reposer. Au Luxembourg, sa durée minimale est fixée par la loi, et son calcul au prorata s'applique dès lors que le salarié n'a pas accompli une année complète de travail.

Le **prorata temporis** désigne le mécanisme selon lequel les droits acquis sont proportionnels à la durée d'activité réelle dans l'année de calendrier. Pour les CDD, ce calcul mensuel garantit que le salarié reçoit exactement la fraction de congé correspondant à sa présence effective, sans qu'aucune discrimination ne soit possible par rapport aux salariés sous **contrat à durée indéterminée**.

Conditions d'exercice

Les règles de calcul des congés en CDD reposent sur la durée effective du contrat et l'ancienneté acquise dans l'entreprise.

Critère	Détail
Base annuelle	26 jours ouvrables pour une année complète (art. L.233-4)
Prorata mensuel	1/12e par mois de travail entier (art. L.233-7)
Arrondi de mois	Fraction de mois > 15 jours calendrier = 1 mois entier
Arrondi de jours	Fraction de jour > 0,5 = 1 jour entier
Seuil d'ouverture	3 mois de travail ininterrompu auprès du même employeur (art. L.233-6)
Égalité de traitement	Mêmes règles qu'en CDI, sauf disposition légale contraire (art. L.122-10)
Jours ouvrables	Tous les jours sauf dimanches et jours fériés légaux (art. L.233-5)

Modalités pratiques

La gestion concrète des congés en CDD exige une rigueur particulière à l'échéance du contrat pour éviter tout litige sur la liquidation des droits.

Élément	Détail
Calcul à l'embauche	Multiplier 26 jours par le nombre de mois entiers / 12
Exemple 4 mois	$26 \times 4 / 12 = 8,66$? arrondi à 9 jours ouvrables
Exemple 7 mois	$26 \times 7 / 12 = 15,16$? arrondi à 16 jours ouvrables
Congé pris pendant le CDD	Possible si le seuil de 3 mois est atteint
Indemnité à la fin du contrat	Jours non pris compensés en espèces au salaire journalier normal
Semaine à 5 jours	Le jour de repos hebdomadaire n'est pas compté comme jour de congé
Convention collective	Peut prévoir une durée supérieure à 26 jours ouvrables

Pratiques et recommandations

Calculer le solde de congés dès la signature du CDD permet d'anticiper le nombre de jours auxquels le salarié aura droit et d'organiser les absences sans perturber la production. Un tableau de suivi individuel joint au contrat prévient les désaccords à l'échéance.

Mentionner explicitement dans le contrat les modalités de prise et d'indemnisation des congés non pris clarifie les attentes des deux parties. L'absence de clause ne prive pas le salarié de ses droits, mais expose l'employeur à des demandes d'indemnisation imprévues en fin de contrat. En cas de rupture anticipée, le solde de congés donne lieu à une indemnité compensatoire versée avec le solde de tout compte.

Appliquer systématiquement l'arrondi prévu par l'article [L.233-7](#) évite les erreurs de calcul défavorables au salarié. Toute fraction de jour supérieure à la moitié doit être comptée comme jour entier, et toute fraction de mois supérieure à quinze jours comme mois complet.

Informer le salarié en CDD de ses droits dès l'entrée en fonction réduit les risques de contentieux devant le tribunal du travail. L'article [L.122-10](#) garantissant l'égalité de traitement avec les CDI, tout avantage conventionnel en matière de congés est automatiquement étendu au CDD.

Vérifier si une convention collective applicable à l'entreprise prévoit un régime plus favorable, notamment un nombre de jours ouvrables supérieur à 26, car ces dispositions s'appliquent de plein droit au salarié en CDD par le mécanisme d'égalité de traitement.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.233-4	Durée minimale du congé annuel : 26 jours ouvrables par année
Art. L.233-7	Calcul au prorata : 1/12e par mois de travail entier
Art. L.233-5	Définition des jours ouvrables (hors dimanches et jours fériés)
Art. L.233-6	Naissance du droit au congé après 3 mois ininterrompus
Art. L.122-10	Égalité de traitement CDD / CDI
Art. L.122-1	Définition et cadre légal du contrat à durée déterminée

Le salarié en CDD de moins de trois mois ne peut pas prendre de congé pendant le contrat, mais a droit à une indemnité compensatoire à la fin de celui-ci. Les conventions collectives peuvent prévoir une durée supérieure à 26 jours ouvrables, auquel cas ce régime plus favorable s'applique aussi au CDD. Les litiges relatifs aux congés non payés se règlent devant le tribunal du travail de Luxembourg.

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.