Un salarié adolescent a-t-il droit au même nombre de jours de congé qu'un salarié adulte ?

Réponse courte

Non, un **adolescent** (jeune salarié de 15 à moins de 18 ans) au Luxembourg n'a pas le même nombre de jours de congé qu'un salarié adulte. Les adolescents bénéficient de **25 jours ouvrables minimum** selon l'article L.344-16 du Code du travail, contre **26 jours ouvrables** pour les adultes selon l'article L.233-4.

Cette différence d'un jour peut être compensée par une **convention collective** prévoyant des conditions plus favorables. Les **apprentis** ont une contrainte supplémentaire : leur congé doit obligatoirement être accordé pendant les **vacances de l'enseignement professionnel**.

Le calcul du congé s'effectue au **prorata du temps de présence** pour les entrées ou sorties en cours d'année, à raison d'un douzième par mois de travail complet. Les jours ouvrables comprennent tous les jours de calendrier sauf les dimanches et jours fériés légaux.

Définition

Un **adolescent**, selon l'article L.341-1 du Code du travail luxembourgeois, est une personne âgée d'au moins **15 ans et de moins de 18 ans** qui n'est plus soumise à l'obligation scolaire et qui exerce une activité salariée. Cette catégorie inclut les apprentis, stagiaires rémunérés et salariés en formation professionnelle.

Le **congé annuel payé** est un droit fondamental permettant au salarié de bénéficier d'une période de repos rémunérée. Pour les adolescents, ce droit est spécifiquement encadré par des dispositions particulières du Chapitre IV du Titre IV du Livre III du Code du travail, visant à concilier activité professionnelle et besoins éducatifs.

Questions fréquentes

Combien de jours de congés payés ont droit les adolescents salariés au Luxembourg ?

Les adolescents salariés (15 à moins de 18 ans) ont droit à 25 jours ouvrables de congés payés minimum selon l'article L.344-16 du Code du travail, soit un jour de moins que les salariés adultes qui bénéficient de 26 jours ouvrables. Cette différence peut être compensée par une convention collective prévoyant des conditions plus favorables.

Les apprentis adolescents ont-ils des contraintes particulières pour prendre leurs congés ?

Oui, les apprentis adolescents ont une contrainte supplémentaire : leur congé doit obligatoirement être accordé pendant les vacances de l'enseignement professionnel selon l'article L.344-16 §3 du Code du travail. Cette règle vise à concilier leur formation professionnelle avec leur droit au repos.

Qui est considéré comme adolescent salarié au Luxembourg ?

Un adolescent salarié est une personne âgée d'au moins 15 ans et de moins de 18 ans qui n'est plus soumise à l'obligation scolaire et qui exerce une activité salariée. Cette catégorie inclut les apprentis, stagiaires rémunérés et salariés en formation professionnelle.

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

Une convention collective peut-elle améliorer les congés des adolescents salariés ?

Oui, une convention collective ou un accord d'entreprise peut prévoir des conditions plus favorables pour les adolescents, notamment en égalisant leur nombre de jours de congés à 26 jours comme les adultes, ou même en prévoyant davantage. Les 25 jours légaux constituent un minimum qui ne peut pas être réduit.

Conditions d’exercice

Critère	Salarié adulte	Salarié adolescent
Congé annuel minimum	26 jours ouvrables	25 jours ouvrables
Base légale	Art. L.233-4	Art. L.344-16
Condition d'ancienneté	3 mois de travail ininterrompu	Aucune
Convention collective	Peut prévoir plus	Peut égaliser ou dépasser
Contrainte apprentis	Non applicable	Congé pendant vacances scolaires

Les adolescents bénéficient du droit au congé **dès l'embauche**, sans condition d'ancienneté spécifique. Une convention collective ou un accord d'entreprise peut prévoir des conditions **plus favorables** pour égaliser ou dépasser le niveau des salariés adultes.

Modalités pratiques

Élément	Règle applicable	Base légale
Calcul prorata (1ère année)	1/12 par mois de travail entier	Art. L.233-7
Fraction de mois > 15 jours	Comptée comme mois entier	Art. L.233-7
Jours ouvrables	Tous sauf dimanches et jours fériés	Art. L.344-16 §2
Semaine réduite (convention)	Jours de repos spéciaux non ouvrables	Art. L.344-16 §2
Congé apprentis	Pendant vacances enseignement professionnel	Art. L.344-16 §3

L'employeur doit **planifier les congés** en tenant compte des contraintes scolaires et de formation des jeunes salariés. Pour les adolescents sous convention collective prévoyant une semaine de travail réduite, les jours de repos spéciaux ne sont pas considérés comme jours ouvrables.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de **vérifier les conventions collectives** applicables qui peuvent prévoir 26 jours ou plus pour les adolescents, égalisant ainsi leur traitement avec les adultes. Les systèmes RH doivent être paramétrés pour appliquer automatiquement 25 jours minimum aux adolescents, sauf dispositions conventionnelles plus favorables.

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

Pour les **apprentis**, coordonner la planification des congés avec le calendrier scolaire et les vacances de l'enseignement professionnel. Informer les managers que le régime légal de base prévoit 25 jours pour les adolescents, mais qu'il peut être amélioré par accord collectif.

Documenter précisément l'attribution et la prise de congés dans le registre ou fichier obligatoire prévu à l'article L.344-3 pour garantir la conformité et assurer la traçabilité.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.341-1	Définition des adolescents (15-18 ans, non soumis à l'obligation scolaire)
Art. L.344-16 §1	Congé annuel de 25 jours ouvrables minimum pour adolescents
Art. L.344-16 §2	Définition des jours ouvrables pour adolescents
Art. L.344-16 §3	Congé des apprentis pendant vacances de l'enseignement professionnel
Art. L.233-4	Congé annuel de 26 jours ouvrables minimum pour salariés adultes
Art. L.233-7	Calcul du congé au prorata (première année)
Art. L.344-3	Registre obligatoire des adolescents (jours de congé accordés)

La différence légale de base (25 jours vs 26 jours) peut être compensée par des accords collectifs. Vérifiez toujours les conventions collectives applicables qui prévoient souvent l'égalisation à 26 jours pour tous les salariés.

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.