

Le congé annuel est-il obligatoire pour les dirigeants salariés ?

Réponse courte

Le congé annuel est **obligatoire pour les dirigeants salariés** au Luxembourg, dès lors qu'ils sont liés à l'employeur par un contrat de travail caractérisé par un lien de subordination. Ce droit s'applique indépendamment du niveau hiérarchique ou des fonctions de direction exercées.

L'employeur doit veiller à la prise effective du congé annuel par le dirigeant salarié, qui bénéficie d'au moins 26 jours ouvrables par an. La renonciation volontaire au congé n'a aucun effet juridique et l'employeur reste responsable en cas de non-respect de cette obligation.

Définition

Le congé annuel payé constitue un droit fondamental reconnu à tout salarié lié par un contrat de travail au Luxembourg, conformément à l'article [L.233-4](#) du Code du travail. La notion de « dirigeant salarié » recouvre les personnes exerçant des fonctions de direction tout en étant titulaires d'un contrat de travail, indépendamment de leur niveau hiérarchique ou de leur pouvoir de représentation. Sont exclus de cette catégorie les dirigeants assimilés à des mandataires sociaux sans contrat de travail effectif.

Conditions d'exercice

Le droit au congé annuel payé s'applique à tous les salariés, y compris les dirigeants salariés, dès lors qu'ils sont liés à l'employeur par un contrat de travail caractérisé par un lien de subordination. Le nombre minimal de jours de congé annuel est fixé à 26 jours ouvrables par année de service complète, sans distinction selon la catégorie professionnelle ou le niveau de responsabilité. L'exercice effectif de fonctions dirigeantes ne prive pas le salarié de ce droit, sauf si la relation contractuelle relève exclusivement d'un mandat social sans lien de subordination.

Modalités pratiques

L'octroi du congé annuel aux dirigeants salariés obéit aux mêmes règles que pour l'ensemble des salariés. Le congé doit être pris effectivement, l'employeur ne pouvant se contenter d'une indemnisation compensatoire, sauf en cas de rupture du contrat de travail ou d'impossibilité absolue de prise du congé pour cause de force majeure. La planification des congés relève d'une concertation entre l'employeur et le salarié, en tenant compte des nécessités du service. L'employeur a l'obligation de veiller à ce que le dirigeant salarié prenne effectivement son congé annuel, sous peine de sanctions administratives et de dommages-intérêts en cas de contentieux.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé d'intégrer explicitement dans le contrat de travail du dirigeant salarié les modalités d'acquisition et de prise du congé annuel, afin d'éviter toute ambiguïté sur la nature du lien contractuel. Les employeurs doivent s'assurer que les dirigeants salariés bénéficient effectivement de leur congé annuel, même en cas de forte autonomie ou d'horaires atypiques. La renonciation volontaire au congé annuel n'a aucun effet juridique et ne dispense pas l'employeur de son obligation. Il est conseillé de documenter la prise effective des congés par des relevés signés ou des systèmes de gestion du temps, y compris pour les membres de la direction.

Cadre juridique

L'obligation d'octroi du congé annuel payé aux dirigeants salariés découle directement des articles [L.233-4](#) à [L.233-10](#) du Code du travail. La jurisprudence luxembourgeoise confirme que la qualité de salarié prime sur la fonction dirigeante dès lors qu'un contrat de travail existe et qu'un lien de subordination est caractérisé (Cour d'appel, 27 juin 2019, n° 44353 du rôle). Les dispositions relatives au congé annuel sont d'ordre public et ne peuvent faire l'objet d'aucune dérogation défavorable au salarié, quelle que soit sa position hiérarchique.

L'employeur qui n'assure pas la prise effective du congé annuel par un dirigeant salarié s'expose à des sanctions administratives et à un risque de contentieux prud'homal, même en cas d'accord tacite ou explicite du salarié pour y renoncer.

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.