

# Les salariés des banques ont-ils droit à plus de 26 jours de congés légaux selon la CCT ?

## Réponse courte

Le Code du travail luxembourgeois accorde un minimum de **26 jours ouvrables** de congé annuel payé à tout salarié travaillant à temps plein (article [L.223-1](#) et suivants). La CCT Banques 2024-2026 ne fixe pas un nombre de jours supérieur au minimum légal au niveau conventionnel, mais précise que les banques peuvent accorder des **jours supplémentaires** par accord d'entreprise ou contrat individuel.

En pratique, de nombreux établissements bancaires au Luxembourg accordent des jours de congé supplémentaires, souvent entre **28 et 32 jours**, dans le cadre de leur politique d'attractivité. Ces jours additionnels résultent d'**accords d'entreprise** conclus avec la délégation du personnel ou de dispositions contractuelles individuelles, conformément au principe de faveur de l'article [L.162-12](#).

## Définition

Le droit au congé annuel payé dans le secteur bancaire correspond au nombre de jours de repos rémunérés auxquels le salarié a droit chaque année civile, auxquels s'ajoutent d'éventuels congés supplémentaires liés à l'âge. Le **minimum légal de 26 jours ouvrables** constitue le plancher en deçà duquel aucun accord ne peut descendre. La CCT Banques renvoie au cadre légal tout en permettant des améliorations au niveau de l'entreprise.

## Conditions d'exercice

Le droit aux congés dans le secteur bancaire est soumis aux conditions légales et conventionnelles.

Condition	Détail
<b>Minimum légal</b>	26 jours ouvrables par an (art. <a href="#">L.223-1</a> )
<b>Temps partiel</b>	Proratation proportionnelle au temps de travail
<b>Acquisition</b>	Droit ouvert après 3 mois de travail continu
<b>Période de prise</b>	Année civile, report possible jusqu'au 31 mars N+1
<b>Jours supplémentaires</b>	Possibles par accord d'entreprise ou contrat individuel

## Modalités pratiques

L'application du droit aux congés dans les banques suit des règles précises.

Aspect	Détail
<b>Demande</b>	Formulaire ou procédure interne de l'établissement
<b>Validation</b>	Par le supérieur hiérarchique selon les besoins du service
<b>Congé principal</b>	Droit à une période ininterrompue de 2 semaines minimum
<b>Report</b>	Possible sur accord de l'employeur, jusqu'au 31 mars N+1
<b>Solde départ</b>	Indemnité compensatoire pour les jours non pris en cas de fin de contrat
<b>Jours conventionnels</b>	Variables selon l'accord d'entreprise de chaque banque

## Pratiques et recommandations

**Vérifier** les accords d'entreprise en vigueur dans l'établissement permet de connaître le nombre exact de jours accordés au-delà du minimum légal. **Inform**er chaque salarié de son solde de congés, incluant les 8,5 jours de repos conventionnels, et des délais de report évite les pertes de droits en fin d'année. **Planifier** les congés en coordination avec les équipes assure la continuité de service tout en respectant le droit à une période de repos continu. **Formaliser** dans le contrat de travail les jours supplémentaires éventuels sécurise les droits du salarié et de l'employeur.

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>Art. <u>L.223-1</u> et suivants du Code du travail</b>	Congé annuel payé (26 jours minimum)
<b>Art. <u>L.223-4</u> du Code du travail</b>	Période de prise des congés
<b>Art. <u>L.162-12</u> du Code du travail</b>	Principe de faveur
<b>CCT Banques 2024-2026</b>	Renvoi au cadre légal, accords d'entreprise possibles

Le nombre réel de jours de congé varie significativement d'une banque à l'autre selon les accords d'entreprise. Les jours supplémentaires accordés ne peuvent jamais être retirés unilatéralement par l'employeur une fois intégrés au contrat ou à un accord collectif. Le congé annuel ne peut pas être remplacé par une indemnité sauf en cas de fin de contrat.

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.