Quelles sont les conditions légales pour bénéficier du congé annuel au Luxembourg ?

Réponse courte

Tout salarié sous contrat de travail au Luxembourg bénéficie d'un droit au **congé annuel légal de 26 jours ouvrables**, acquis à raison d'**un douzième par mois complet** travaillé (article L.233-7). Ce droit est d'**ordre public**, non négociable, et doit être pris dans l'**année civile** avec possibilité de **report exceptionnel jusqu'au 31 mars** de l'année suivante en cas d'opposition justifiée par les besoins du service.

En cas de fractionnement, **une des fractions doit correspondre à au moins deux semaines de calendrier** (article L.233-8). Les **jours ouvrables** comprennent tous les jours de la semaine sauf les dimanches et jours fériés légaux. Ce droit s'applique à tous les salariés sans distinction : CDI, CDD, temps partiel, apprentis, télétravailleurs et intérimaires. Les périodes d'absence pour maladie, congé de maternité ou congé parental sont assimilées à du travail effectif pour le calcul du congé (article L.233-11).

Définition

Le **congé annuel de récréation** est un droit fondamental garantissant à tout salarié une période de **repos rémunéré de 26 jours ouvrables minimum** par année civile (article L.233-4). Les **jours ouvrables** comprennent tous les jours de la semaine à l'exception des dimanches et jours fériés légaux.

Ce droit est régi par les **articles L.233-1 à L.233-16** du Code du travail luxembourgeois et ne peut faire l'objet d'aucune **renonciation**. Il constitue un élément de **protection sociale** et de préservation de la santé des travailleurs, inscrit dans les droits fondamentaux du salarié.

Questions fréquentes

Le congé annuel peut-il être reporté si l'employeur s'y oppose pour raisons de service ?

Oui, le congé non pris peut être reporté jusqu'au 31 mars de l'année suivante en cas d'opposition justifiée par les besoins du service, conformément à l'article L.233-10. Au-delà de cette date, les jours non pris sont définitivement perdus, ce qui impose de documenter systématiquement tout report.

Les absences pour maladie sont-elles prises en compte pour le calcul du congé annuel au Luxembourg ?

Les périodes d'absence pour maladie ou accident justifiées, congé de maternité, paternité, adoption et parental sont assimilées à du travail effectif pour le calcul du congé annuel, conformément à l'article L.233-11. Il en va de même des congés extraordinaires et des périodes de formation professionnelle autorisée.

Quelle est la durée légale du congé annuel au Luxembourg ?

Tout salarié sous contrat de travail au Luxembourg bénéficie d'un congé annuel légal de 26 jours ouvrables par année civile, conformément à l'article L.233-4 du Code du travail. Ce droit est d'ordre public et s'acquiert à raison d'un douzième par mois complet travaillé.

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

Quelles sanctions risque l'employeur qui ne respecte pas les règles sur le congé annuel au Luxembourg ?

Le non-respect des dispositions relatives au congé annuel peut engager la responsabilité civile de l'employeur et exposer à des contrôles de l'Inspection du travail et des mines (ITM). Une attention particulière doit être portée à la traçabilité des demandes, au respect du délai du 31 mars pour les reports et à la documentation des motifs de refus.

Quelles sont les règles de fractionnement du congé annuel au Luxembourg ?

L'employeur doit accorder le congé selon le désir du salarié, sauf opposition justifiée par les besoins du service. En cas de fractionnement, au moins une fraction doit correspondre à deux semaines de calendrier consécutives, conformément à l'article L.233-8.

Quels salariés ont droit au congé annuel légal au Luxembourg ?

Le droit au congé annuel s'applique à tous les salariés sans distinction de type de contrat : CDI, CDD, temps partiel, apprentis, télétravailleurs et travailleurs intérimaires (article L.233-2). Aucune condition d'ancienneté n'est requise pour en bénéficier.

Conditions d’exercice

Le droit au congé s'applique à l'ensemble des salariés selon l'article L.233-2. La liste ci-dessous illustre les principales catégories concernées, sans condition d'ancienneté.

Catégorie	Conditions particulières
Employés CDI ou CDD	Tous les salariés sans distinction de type de contrat
Travailleurs à temps partiel	Calcul proportionnel au temps de travail convenu
Apprentis et mineurs	Mêmes droits que les autres salariés
Télétravailleurs	Aucune distinction selon le lieu de travail
Travailleurs intérimaires	Droits ouverts dès le premier jour de mission
Personnes en formation professionnelle	Visées expressément par l'article L.233-2

Les **périodes assimilées** à du travail effectif pour le calcul du congé (article L.233-11) incluent les absences pour maladie ou accident justifiées, les congés de maternité, paternité, adoption et parental, les congés extraordinaires, les périodes de formation professionnelle autorisée et les dispenses de service pour mandats civiques.

Modalités pratiques

L'exercice du droit au congé suit un processus défini aux articles L.233-8 à L.233-10, résumé dans le tableau suivant.

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

Étape	Règle applicable
Demande du salarié	Recommandée par écrit ; préavis d'un mois si demandé
Accord de l'employeur	Obligatoire sauf opposition justifiée par les besoins du service
Fractionnement	Au moins une fraction de 2 semaines de calendrier consécutives
Prise du congé	Impérativement pendant l'année civile (art. L.233-9)
Report exceptionnel	Possible jusqu'au 31 mars suivant si besoins du service (art. L.233-10)
Congé collectif	Période notifiée au salarié au premier trimestre de l'année

L'employeur doit fixer le congé selon le désir du salarié, sauf opposition justifiée par les besoins du service et les désirs d'autres salariés.

Pratiques et recommandations

Mettre en place un système de suivi informatisé des soldes de congés permet d'éviter les accumulations non conformes à la loi. **Communiquer régulièrement** les soldes aux salariés et établir une procédure écrite de demande et validation garantit la traçabilité.

Anticiper les périodes de forte demande (été, fêtes de fin d'année) en publiant le planning annuel au premier trimestre est fortement recommandé. **Documenter** systématiquement tout report exceptionnel avec la justification des besoins du service protège l'employeur en cas de contrôle de l'ITM.

Former les managers aux règles légales applicables au congé annuel constitue une mesure préventive essentielle, en particulier sur le délai impératif du 31 mars pour les reports.

Cadre juridique

Les dispositions suivantes régissent le congé annuel au Luxembourg.

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

Référence	Objet
Art. L.233-1	Principe du droit au congé payé de récréation
Art. L.233-2	Champ d'application (tous salariés)
Art. L.233-3	Année de congé = année civile
Art. L.233-4	Durée minimale de 26 jours ouvrables
Art. L.233-7	Acquisition à raison d'un douzième par mois
Art. L.233-8	Fractionnement (minimum 2 semaines de calendrier)
Art. L.233-9	Prise pendant l'année civile
Art. L.233-10	Report exceptionnel jusqu'au 31 mars
Art. L.233-11	Périodes assimilées au travail effectif et interruption pour maladie
Art. L.233-12	Indemnisation en cas de fin de contrat

Le non-respect des dispositions relatives au congé annuel peut engager la **responsabilité civile** de l'employeur. Une attention particulière doit être portée à la **traçabilité** des demandes, au respect du délai du **31 mars** pour les reports exceptionnels et à la documentation des motifs de refus. L'Inspection du travail contrôle le respect de ces obligations.

Voir aussi

- Calcul du congé annuel proportionnel en cours d'année
- Report du congé annuel non pris à l'année suivante
- Fixation des dates de congé : droits du salarié et pouvoirs de l'employeur

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.