# Comment articuler congés légaux et télétravail ou temps partiel ?

## Réponse courte

Les congés légaux s'appliquent de la même manière aux salariés en télétravail qu'aux salariés en présentiel : le droit aux congés et les procédures de demande restent identiques, sans discrimination liée au lieu d'exécution du travail. Pour les salariés à temps partiel, le droit au congé annuel payé est calculé **au prorata** du temps de travail, selon la formule : 25 jours ouvrables x (nombre de jours travaillés par semaine / 5).

Les autres congés légaux (maladie, maternité, parental, etc.) sont également accordés sans distinction, mais leur indemnisation est adaptée à la **quotité de travail effective**. Les jours fériés qui tombent un jour non travaillé selon l'horaire à temps partiel ne donnent pas lieu à récupération, sauf disposition conventionnelle plus favorable.

Il est essentiel de **formaliser** les modalités de calcul et de prise des congés dans chaque avenant au contrat de travail relatif au télétravail ou au temps partiel, et d'assurer la traçabilité des demandes pour garantir l'égalité de traitement et prévenir tout litige.

## Définition

Les **congés légaux** regroupent l'ensemble des absences autorisées par la loi luxembourgeoise, incluant le congé annuel payé, le congé pour raisons familiales, le congé de maladie, le congé maternité, le congé parental et les jours fériés légaux. Le **télétravail** est une modalité d'exécution du contrat de travail permettant au salarié d'accomplir ses tâches en dehors des locaux de l'employeur, conformément à la convention du 20 octobre 2020 sur le télétravail. Le **temps partiel** désigne une durée de travail inférieure à la durée légale ou conventionnelle, conformément à la loi modifiée du 13 mars 2006 relative au travail à temps partiel.

## Questions fréquentes

**Comment l'indemnisation des congés de maladie ou de maternité est-elle calculée pour un salarié à temps partiel au Luxembourg ?**

Pour un salarié à temps partiel, l'indemnisation des congés de maladie, maternité ou parental est calculée sur la base du salaire moyen correspondant à la quotité de travail effective. Le congé est accordé sans distinction, mais son montant d'indemnisation est adapté à la durée contractuelle de travail.

**Comment se calcule le congé annuel d'un salarié à temps partiel au Luxembourg ?**

Le congé annuel d'un salarié à temps partiel est calculé au prorata du temps de travail selon la formule : 25 jours ouvrables multipliés par le nombre de jours travaillés par semaine divisé par 5. Ce calcul s'effectue conformément aux articles L.233-10 et L.233-12 du Code du travail.

**Faut-il un avenant au contrat de travail pour formaliser les règles de congé lors d'un passage au télétravail ou au temps partiel ?**

Oui, tout changement de modalité de travail (passage au temps partiel ou adoption du télétravail) doit faire l'objet d'un avenant précisant explicitement les modalités de calcul et de prise des congés légaux. Cette formalisation est indispensable pour assurer la traçabilité et prévenir les litiges.


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

**Les salariés en télétravail au Luxembourg ont-ils les mêmes droits à congé que les salariés en présentiel ?**

Oui, les salariés en télétravail bénéficient exactement des mêmes droits à congé et des mêmes procédures de demande que les salariés travaillant sur site, sans aucune discrimination liée au lieu d'exécution du travail. Ce principe d'égalité de traitement est garanti par l'article L.241-1 du Code du travail.

**Un salarié à temps partiel a-t-il droit à récupération si un jour férié tombe sur un jour qu'il ne travaille pas habituellement ?**

Non, les jours fériés qui tombent sur un jour normalement non travaillé selon l'horaire à temps partiel ne donnent lieu à aucune récupération, sauf disposition conventionnelle plus favorable. Seuls les jours fériés coïncidant avec des jours normalement travaillés par le salarié sont protégés.

## Conditions d’exercice

Le droit aux congés légaux est garanti à **tous les salariés**, quel que soit le mode d'organisation du travail (présentiel, télétravail, temps partiel), conformément au principe d'égalité de traitement (art. L.241-1 du Code du travail). Le salarié en télétravail bénéficie des mêmes droits à congé que celui travaillant sur site, sans discrimination liée au lieu d'exécution du travail. Pour le salarié à temps partiel, le droit au congé annuel payé est calculé **au prorata** de la durée de travail convenue contractuellement (art. L.233-10 et L.233-12). Les autres congés légaux (maladie, maternité, parental, etc.) s'appliquent également sans distinction, mais leur indemnisation est adaptée à la quotité de travail effective.

## Modalités pratiques

Le traitement des congés varie selon le mode d'organisation du travail, avec des règles spécifiques pour chaque situation.

| Situation | Règle applicable |
|---|---|
| **Télétravail** | Mêmes procédures de demande et d'approbation que les salariés en présentiel (art. L.233-14) |
| **Temps partiel — congé annuel** | 25 jours ouvrables x (jours travaillés par semaine / 5) |
| **Jours fériés — temps partiel** | Pas de récupération si le jour férié tombe un jour non travaillé (sauf convention plus favorable) |
| **Congé maladie / maternité / parental** | Indemnisation calculée sur la base du salaire moyen correspondant à la quotité de travail effective |

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé d'**établir** des procédures internes claires pour la gestion des demandes de congés en télétravail et à temps partiel, afin d'assurer l'égalité de traitement et la traçabilité des absences. L'employeur doit **veiller** à ce que les outils de gestion du temps tiennent compte des spécificités du télétravail et du temps partiel, notamment pour le calcul des droits à congé. Il est conseillé d'**informer** régulièrement les salariés sur leurs droits et modalités de prise de congé, en particulier lors de la mise en place ou de la modification d'un régime de télétravail ou de temps partiel.


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

Toute modification du contrat de travail (passage au temps partiel, adoption du télétravail) doit faire l'objet d'un **avenant** précisant l'impact sur les droits à congé, conformément à l'obligation de traçabilité et d'encadrement humain.

## Cadre juridique

| Référence | Objet |
|---|---|
| **Art. L.233-10 à L.233-16** du Code du travail | Congé annuel payé |
| **Art. L.233-12** du Code du travail | Calcul du congé annuel au prorata pour temps partiel |
| **Art. L.241-1** du Code du travail | Égalité de traitement |
| **Art. L.121-6** du Code du travail | Suspension du contrat, incapacité de travail |
| **Art. L.332-1 et suivants** du Code du travail | Protection de la maternité |
| **Loi du 13 mars 2006** | Travail à temps partiel |
| **Convention du 20 octobre 2020** | Télétravail, rendue obligatoire par RGD du 22 janvier 2021 |

Assurez-vous que chaque avenant au contrat de travail relatif au télétravail ou au temps partiel précise explicitement les modalités de calcul et de prise des congés légaux, et que la traçabilité des demandes de congé soit garantie pour prévenir tout litige.

## Voir aussi

- Calcul des congés payés pour un salarié à temps partiel
- Suivi des congés pour un salarié mixte hybride et frontalier

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.


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