

Comment digitaliser la gestion des congés en conformité avec le Code du travail luxembourgeois ?

Réponse courte

La digitalisation de la gestion des congés doit respecter les dispositions des articles L.233-4 à L.233-16 du Code du travail. Le logiciel doit calculer automatiquement le droit à **26 jours ouvrables** de congé annuel (art. L.233-4), gérer la fixation du congé selon le **désir du salarié** avec report possible jusqu'au **31 mars** de l'année suivante (art. L.233-10), et intégrer les **congés extraordinaires** (art. L.233-16). Ces paramètres légaux constituent le socle fonctionnel minimum du module de gestion des congés.

Le système doit assurer la **traçabilité** des demandes et validations, la **proratisation** automatique pour les salariés à temps partiel et les entrées/sorties en cours d'année, ainsi que le décompte en **jours ouvrables** (hors dimanches et jours fériés légaux). La gestion des congés collectifs, du report exceptionnel et de la suspension en cas de maladie doit également être intégrée. Un logiciel conforme réduit les erreurs de calcul, les litiges avec les salariés et la charge administrative du service RH.

Définition

La **gestion digitalisée des congés** désigne l'utilisation d'un outil informatique pour le suivi complet du cycle de vie des congés : calcul des droits, demande, validation, décompte et reporting. Au Luxembourg, cette digitalisation doit intégrer les spécificités du Code du travail en matière de congé de récréation, de congés extraordinaires et de règles de fixation des dates.

La particularité luxembourgeoise réside dans le **décompte en jours ouvrables** (du lundi au samedi, hors jours fériés légaux), qui diffère du système en jours ouvrés utilisé dans de nombreuses entreprises fonctionnant sur 5 jours. L'article L.233-5 prévoit un mécanisme de conversion lorsque l'entreprise ne travaille pas le samedi, ce que le logiciel doit pouvoir gérer automatiquement. Le logiciel doit également intégrer les **11 jours fériés légaux** luxembourgeois et les conventions collectives sectorielles qui peuvent accorder des jours supplémentaires.

Les règles légales que le module de congés doit couvrir

Règle	Détail
Congé annuel	26 jours ouvrables minimum par an (art. L.233-4)
Jours ouvrables	Tous les jours sauf dimanches et jours fériés légaux (art. L.233-5)
Droit au congé	Après 3 mois de travail ininterrompu (art. L.233-6)
Fixation du congé	Selon le désir du salarié, sauf besoins du service (art. L.233-10)
Report	Jusqu'au 31 mars de l'année suivante en cas de report exceptionnel
Congés extraordinaires	Mariage (3 j.), naissance (10 j.), décès (1 à 3 j.), déménagement (2 j.) (art. L.233-16)

Vous cherchez un SIRH adapté au Luxembourg ? myHR centralise vos processus RH dans une solution Made In Luxembourg. [Demander une démo ?](#)

Questions fréquentes

Comment configurer les workflows de validation ?

Définir un circuit de demande, validation hiérarchique et notification automatique. Le salarié soumet sa demande, le manager valide ou refuse avec motif, le système notifie les deux parties. Le workflow doit tracer la date de demande, la date de réponse et le motif éventuel de refus pour documenter le respect de l'article L.233-10.

Comment digitaliser la gestion des congés au Luxembourg ?

Le logiciel doit calculer automatiquement les 26 jours ouvrables (art. L.233-4), gérer la fixation selon le désir du salarié avec report jusqu'au 31 mars (art. L.233-10), intégrer les congés extraordinaires (art. L.233-16), assurer la traçabilité des demandes/validations, la proratisation et le décompte en jours ouvrables.

Comment gérer la suspension du congé en cas de maladie ?

Le Code du travail prévoit que les jours de maladie couverts par un certificat médical ne sont pas décomptés du congé annuel lorsque la maladie survient pendant le congé. Le logiciel doit pouvoir gérer cette suspension et recréer les jours correspondants dans le solde du salarié pour utilisation ultérieure.

Quand un salarié a-t-il droit aux congés ?

L'article L.233-6 prévoit que le droit au congé naît après 3 mois de travail ininterrompu. Le logiciel doit gérer automatiquement cette acquisition et calculer les jours acquis au prorata de la période de présence effective. La proratisation doit également s'appliquer aux jours conventionnels supplémentaires accordés par la CCT.

Quelle différence entre jours ouvrables et jours ouvrés ?

Au Luxembourg, le décompte se fait en jours ouvrables (lundi à samedi hors fériés légaux), pas en jours ouvrés (lundi à vendredi). Un salarié posant une semaine complète a 6 jours décomptés, pas 5. L'article L.233-5 prévoit un mécanisme de conversion lorsque l'entreprise ne travaille pas le samedi.

Quelles alertes paramétrer sur les congés ?

Programmer des alertes automatiques pour notifier les salariés du solde restant, de l'approche de la date limite de report du 31 mars, et des chevauchements de congés au sein d'une même équipe. Configurer des tableaux de bord RH : taux de prise par département, soldes restants à l'approche de la date butoir.

Quels congés extraordinaires paramétrer ?

Paramétrer les congés extraordinaires de l'article L.233-16 avec leurs durées légales : mariage 3 jours, naissance 10 jours (fractionnable dans les 2 mois), décès 1 à 3 jours selon le degré de parenté, déménagement 2 jours. Décompter séparément du congé annuel avec les justificatifs requis.

Modalités pratiques

Comment paramétrer le module de gestion des congés ?

• Paramétrer les droits de base

Configurer le solde annuel à 26 jours ouvrables légaux, en y ajoutant les éventuels jours conventionnels prévus par la convention collective applicable. Le système doit calculer le solde en temps réel en tenant compte des droits acquis, des congés pris et des demandes en attente de validation.

Le paramétrage doit distinguer les jours ouvrables (lundi à samedi hors fériés) des jours ouvrés pour les entreprises fonctionnant sur 5 jours, avec un mécanisme de conversion conforme à l'article [L.233-5](#).

• Configurer la proratisation

Programmer le calcul au prorata pour les salariés à temps partiel et les entrées ou sorties en cours d'année, conformément à l'article [L.233-7](#). Le logiciel doit gérer automatiquement le droit au congé après 3 mois de travail ininterrompu (art. [L.233-6](#)) et calculer les jours acquis au prorata de la période de présence effective.

La proratisation doit également s'appliquer aux jours conventionnels supplémentaires accordés par la CCT applicable.

• Mettre en place le workflow de validation

Définir un circuit de demande, validation hiérarchique et notification automatique. Le salarié soumet sa demande, le manager valide ou refuse avec motif, et le système notifie les deux parties. Le workflow doit tracer la date de demande, la date de réponse et le motif éventuel de refus.

Cette traçabilité documente le respect de l'article [L.233-10](#) sur la fixation du congé selon le désir du salarié et protège l'employeur en cas de litige.

• Gérer les congés collectifs et les fermetures

Paramétrer les périodes de fermeture de l'entreprise avec notification aux salariés au premier trimestre, conformément à l'article [L.233-10](#). Le logiciel doit déduire automatiquement les jours de fermeture du solde de chaque salarié et alerter ceux dont le solde serait insuffisant pour couvrir la période de fermeture.

• Intégrer les congés extraordinaires

Paramétrer les motifs et durées légales des congés extraordinaires (art. [L.233-16](#)) avec les justificatifs requis : acte de mariage, acte de naissance, certificat de décès, attestation de déménagement. Le logiciel doit distinguer ces congés du congé annuel et les décompter séparément.

Le congé de naissance de 10 jours doit être paramétré avec la possibilité de fractionnement dans les 2 mois suivant la naissance.

• Configurer les alertes et le reporting

Programmer des alertes automatiques pour notifier les salariés du solde restant, de l'approche de la date limite de report du 31 mars, et des chevauchements de congés au sein d'une même équipe.

Configurer des tableaux de bord pour le service RH : taux de prise des congés par département, soldes restants à l'approche de la date butoir, planning prévisionnel des absences.

Quels points de vigilance spécifiques au Luxembourg ?

• Suspension du congé en cas de maladie

Le Code du travail prévoit que les jours de maladie couverts par un certificat médical ne sont pas décomptés du congé annuel lorsque la maladie survient pendant le congé. Le logiciel doit pouvoir gérer cette suspension et recréer les jours correspondants dans le solde du salarié.

• Jours ouvrables vs jours ouvrés

La distinction entre jours ouvrables (lundi à samedi hors fériés) et jours ouvrés (lundi à vendredi) est la source d'erreur la plus fréquente dans les logiciels non paramétrés pour le marché luxembourgeois. Un salarié qui pose une semaine complète a 6 jours ouvrables décomptés, pas 5 — ce qui surprend souvent les salariés et génère des litiges évitables.

• CCT sectorielles

Certaines conventions collectives accordent des jours de congé supplémentaires selon l'ancienneté ou le secteur. Le logiciel doit pouvoir gérer ces droits additionnels séparément des 26 jours légaux, avec une traçabilité distincte.

Pratiques et recommandations

Paramétrer le logiciel avec les 26 jours ouvrables légaux comme base, en y ajoutant les jours conventionnels, pour garantir l'exactitude du calcul des droits dès la première utilisation.

Automatiser le décompte en jours ouvrables (exclusion des dimanches et jours fériés) pour éviter les erreurs manuelles fréquentes sur la durée effective du congé pris.

Intégrer un workflow de validation traçable pour documenter le respect de l'article [L.233-10](#) et protéger l'employeur en cas de litige sur la fixation des dates.

Configurer les congés extraordinaires avec leurs durées légales et les justificatifs requis pour garantir l'uniformité de l'application des règles.

Prévoir une alerte automatique lorsque le solde approche de la date limite de report du 31 mars pour prévenir la perte de droits pour le salarié.

Gérer la suspension du congé en cas de maladie — les jours de maladie couverts par un certificat médical ne sont pas décomptés du congé annuel.

Former les managers au workflow de validation pour garantir des délais de réponse raisonnables et éviter l'accumulation de demandes en attente, en complément du [portail salarié](#).

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.233-4 du Code du travail	Durée du congé annuel (26 jours ouvrables)
Art. L.233-5 du Code du travail	Définition des jours ouvrables
Art. L.233-6 du Code du travail	Conditions d'acquisition du droit au congé
Art. L.233-7 du Code du travail	Proratisation du congé de la première année
Art. L.233-10 du Code du travail	Fixation du congé et report exceptionnel
Art. L.233-16 du Code du travail	Congés extraordinaires (mariage, naissance, décès)

Le module de gestion des congés est l'un des plus rentables d'un SIRH en termes de gain de temps administratif — et l'un des plus délicats à paramétrer correctement au Luxembourg en raison de la distinction jours ouvrables/ouvrés et de la gestion des CCT sectorielles. Un paramétrage précis dès le départ évite des mois de corrections manuelles et des litiges avec 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.