

# Comment gérer les congés légaux d'un frontalier en télétravail régulier ?

## Réponse courte

Les **congés légaux** d'un frontalier en télétravail régulier sont régis exclusivement par le **droit luxembourgeois**, soit un minimum de **26 jours ouvrables** par an (Art. [L.233-1](#) du Code du travail). Le télétravail ne modifie ni le droit aux congés ni les modalités de prise. Les jours de congé ne sont pas comptabilisés dans le décompte des **seuils de télétravail** frontalier, comme précisé dans la fiche sur [accès aux mêmes outils de gestion des congés](#).

## Définition

Le **congé annuel payé** est le droit de tout salarié à une période de repos rémunérée. Au Luxembourg, il est fixé à un minimum de 26 jours ouvrables par an pour un temps plein, conformément à l'article [L.233-1](#) du Code du travail. Ce droit s'applique indépendamment du **mode d'exécution** du travail (présentiel ou télétravail), comme précisé dans la fiche sur [télétravail pour un frontalier en temps partiel](#).

## Conditions d'exercice

La gestion des congés du frontalier en télétravail obéit aux règles suivantes.

Aspect	Règle applicable
<b>Droit au congé</b>	26 jours ouvrables minimum, identique aux salariés sur site
<b>Congés supplémentaires</b>	Selon convention collective ou accord d'entreprise applicable
<b>Prise de congé</b>	Accord entre employeur et salarié, mêmes règles que pour le présentiel
<b>Impact sur les seuils</b>	Les jours de congé ne comptent pas dans le décompte du télétravail
<b>Report</b>	Possible jusqu'au 31 mars de l'année suivante (Art. <a href="#">L.233-10</a> )

## Modalités pratiques

L'employeur doit organiser la gestion des congés des télétravailleurs frontaliers.

Élément	Détail
<b>Appliquer le droit luxembourgeois</b>	Garantir le minimum de 26 jours, même si le pays de résidence prévoit moins
<b>Ne pas décompter</b>	Exclure les jours de congé du calcul des seuils de télétravail
<b>Centraliser le suivi</b>	Utiliser un outil unique pour le suivi des congés et du télétravail
<b>Planifier les absences</b>	Coordonner les congés avec les jours de télétravail et de présence
<b>Respecter les jours fériés</b>	Appliquer les 11 jours fériés légaux luxembourgeois

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé de **clarifier** dans l'avenant de télétravail que les jours de congé ne réduisent pas le quota de jours de télétravail autorisés. L'employeur doit **informer** le salarié frontalier que seuls les jours fériés luxembourgeois s'appliquent, indépendamment de ceux de son pays de résidence. Un **outil de gestion** intégré permettant de distinguer congés, télétravail et présence facilite le respect des obligations.

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>Art. <u>L.233-1</u> du Code du travail</b>	Durée du congé annuel payé (26 jours)
<b>Art. <u>L.233-2</u> du Code du travail</b>	Conditions d'acquisition du congé
<b>Art. <u>L.233-3</u> du Code du travail</b>	Modalités de fixation du congé
<b>Art. <u>L.232-1</u> du Code du travail</b>	Jours fériés légaux
<b>Convention du 20 octobre 2020</b>	Égalité de traitement des télétravailleurs

Un frontalier français bénéficiant de 26 jours de congé luxembourgeois ne peut revendiquer les jours fériés français en sus des jours fériés luxembourgeois. Le calendrier de référence est exclusivement celui du Luxembourg, lieu d'exécution habituel du 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.