

DROIT DU
TRAVAIL

Fiche 16.

LE CONGÉ LÉGAL DE RÉCRÉATION



Fiche 16.

LE CONGÉ LÉGAL DE RÉCRÉATION

16.1. Le congé légal de récréation est une période de repos obligatoire

A. L'interdiction de remplacer le congé par le versement d'une indemnité

Les salariés et les personnes travaillant en vue d'acquérir une formation professionnelle ont droit à 26 jours ouvrables de congé de récréation par année calendrier.¹

Le droit au congé est une disposition d'ordre public.²

Il n'est pas permis de remplacer le congé par le versement d'une indemnité sauf dans les hypothèses légales où l'indemnité compensatoire pour congé non-pris est due.

B. L'interdiction de travailler pendant le congé

1) Le travail pendant un congé est une infraction au repos obligatoire

La circonstance de travailler pendant un congé est une infraction au repos obligatoire sanctionnée légalement par la perte de l'indemnité pour ce congé.³

2) Le travail pendant un congé n'est pas, en soi, une infraction au devoir de loyauté envers l'employeur

Le fait de travailler pendant un congé légal de récréation n'est cependant pas en soi constitutive d'une faute grave du salarié à l'égard de son employeur.⁴

16.2. La fixation de la date de congé

A. Le congé doit être demandé par le salarié⁵

1) Le principe

Le salarié est tenu de demander son congé dans l'année civile, et l'employeur peut refuser d'octroyer le congé aux dates demandées, mais il doit justifier son refus, soit en raison de besoins du service, soit en raison de désirs justifiés d'autres salariés.

En cas de refus de l'employeur, le congé non encore pris à la fin de l'année de calendrier peut être reporté exceptionnellement jusqu'au 31 mars de l'année qui suit.

2) Les exceptions

a) *En cas de fermeture de l'entreprise pour congé annuel⁶*

Si l'employeur décide de fermer toute l'entreprise pour congé annuel, il doit respecter la procédure suivante :

- la période du congé collectif doit être fixée d'un commun accord entre l'employeur et les salariés ou la délégation du personnel si elle existe ;
- la période de congé doit être notifiée aux salariés au plus tard au courant du premier trimestre de l'année de référence.

b) *En cas de congé collectif*

Une entreprise qui effectue des travaux sur le territoire du Grand-Duché du Luxembourg qui entrent dans le champ d'activité de l'une des trois conventions collectives suivantes à l'obligation de respecter les dates du congé collectif :

- Bâtiment et génie civil.
- Installation sanitaire, installation de chauffage. et de climatisation, installation frigorifique.
- Plafonneur-façadier.

Cette obligation au congé collectif vise non seulement les entreprises établies au Luxembourg, mais aussi les prestataires de services extérieurs, qu'ils interviennent en tant qu'entreprise principale ou en tant que sous-traitant.⁷

Si la durée du congé auquel a droit un salarié est inférieure à la période de fermeture de l'entreprise, cette période lui est intégralement mise en compte comme congé légal.

B. La période de carence des trois premiers mois⁸

Suivant cette période de carence, les salariés récemment embauchés doivent attendre trois mois avant de pouvoir prendre des jours de congé de manière effective.

Cette période de carence joue aussi bien pour un salarié titulaire d'un contrat à durée indéterminée que pour une personne travaillant sous un contrat à durée déterminée ; en revanche, elle ne s'applique pas pour les travailleurs intérimaires qui peuvent à tout moment faire valoir leur droit au congé.⁹

¹ Une convention collective ou un contrat de travail peuvent augmenter les jours de congés.

² Article L.010-1.

³ Article L.233-15.

⁴ Par exemple, Cour d'Appel, 6 décembre 2012, N°37735 du rôle. Pour écarter la faute grave, la Cour avait relevé l'absence de répercussion du travail illégal sur le travail ultérieur du salarié, qu'il s'agissait d'une activité dans un secteur d'activité différent de l'employeur, et qu'il n'était pas prouvé que cette activité illégale ait été rémunérée.

⁵ Article L.233-10.

⁶ Article L. 233-10.

⁷ Pour de plus amples informations en matière de congés collectifs, il convient de se renseigner auprès de l'ITM sur le lien suivant : <http://www.itm.lu/conges-collectifs>

⁸ Article L.233-6.

⁹ Article L.131-12.



16.3. Le droit au congé et l'absence du salarié

Bien que le congé soit un repos en contrepartie du travail fourni par le salarié, le congé continue à naître dans certaines hypothèses d'absence du salarié.

Cause de l'absence	Naissance du droit au congé
Congé annuel	Oui
Congé de maladie	Oui
Congé de maternité (article L.332-3)	Oui
Congé parental (article L.234-49(1))	Non
Congé sans solde	Non
Autres congés spéciaux	Oui
Préavis de licenciement ou de démission avec ou sans dispense	Oui
Absence injustifiée	Non

16.4. L'annualité du congé et ses exceptions

A. Le principe de l'annualité du congé

Suivant ce principe le droit au congé de récréation s'éteint au 31 décembre de l'année, et les congés non demandés par le salarié sont définitivement perdus.¹

B. Les hypothèses de report de congés

1) Un accord des parties

Il peut être dérogé au principe de l'annualité du congé de manière conventionnelle, en prévoyant par exemple que le congé non pris durant l'année civile peut être reporté à l'année suivante, car cette dérogation va dans un sens plus favorable au salarié.

L'inscription d'un report de congé non pris sur les fiches de salaire constitue une preuve d'une acceptation tacite du report de congé par l'employeur.

2) Le congé de la 1^{ère} année de travail

Le congé de l'année d'embauche qui n'a pas pu être pris intégralement au cours de cette première année peut, à la demande du salarié, être reporté à l'année suivante, sans limitation.²

3) Le congé refusé

Le congé qui a été demandé par le salarié au courant de l'année mais qui a été refusé en raison des besoins du service ou des désirs justifiés d'autres salariés, peut être reporté exceptionnellement jusqu'au 31 mars de l'année qui suit.³

4) Le congé annuel non pris au début du congé de maternité ou parental

Le congé annuel non encore pris au début du congé de maternité ou parental, de même que le congé né pendant le congé de maternité, sont reportés dans les délais légaux qui sont, suivant la date de la reprise du travail : l'année civile, le 31 mars ou le 31 décembre de l'année suivante.

5) Le congé non pris en fin d'année en raison d'une incapacité de travailler pour cause de maladie

Ce congé peut être reporté au-delà des délais légaux si le salarié est dans l'impossibilité de prendre le congé pendant la période de report.⁴

Si le salarié avait la possibilité de prendre son congé mais qu'il n'en a pas fait la demande, son congé sera par contre perdu.

16.5. La rémunération pendant le congé

La base de calcul de l'indemnité au congé comprend :⁵

- le salaire qui est égal au salaire journalier moyen des trois mois précédant ;⁶
- les majorations, comme par exemple les heures supplémentaires qui ont été régulièrement prestées durant les trois mois précédant le congé.

La base de calcul de l'indemnité au congé ne comprend pas les avantages non périodiques, comme les gratifications ou les primes.

16.6. L'indemnité compensatrice pour le congé non pris

En cas de cessation de la relation de travail le salarié a droit d'une indemnité compensatrice pour le congé non pris.

Ce droit est fixé par l'article L.233-12 suivant lequel : « Lorsque le contrat de travail prend fin dans le courant de l'année, le salarié a droit à un douzième de son congé annuel par mois de travail entier (...). Les fractions de mois dépassant quinze jours de calendrier sont comptées comme mois entier. »

¹ Article L.233-9.

² Article L.233-9.

³ Article L.233-10.

⁴ Cour de Justice des communautés européennes, 20 janvier 2009, affaires jointes C-350/06 et C-520/06.

⁵ Article L.233-14.

⁶ Si la rémunération est fixée en pourcentage ou connaît des variations notables, le code de travail prévoit que la base de calcul est faite sur les 12 derniers mois.