MT 58 -   
Demande de congé

Chaque salarié a droit à 26 jours ouvrables de congé annuel de récréation.

Sont jours ouvrables tous les jours de calendrier, sauf les dimanches et les jours fériés légaux.

Il convient de préciser que les 26 jours de congé annuel prévus par la loi constituent un minimum. Une convention collective de travail, ou même un accord individuel entre un employeur et son salarié, peuvent évidemment augmenter le nombre de jours de congé reconnus au salarié.

L'âge du salarié est sans aucun lien avec le nombre de jours de congé auxquels il peut prétendre.

Toutefois, il se peut qu'une convention collective de travail ou un contrat de travail prévoie des jours de congé supplémentaires pour les salariés atteignant un certain âge.

Les salariés, qui ont une capacité de travail réduite en raison d'un accident dont ils ont été victimes ou d'un handicap dont ils souffrent, peuvent prétendre à un congé supplémentaire à raison de 6 jours/an.

Les salariés concernés sont ceux ayant le statut :

* d'invalides de guerre ;
* d'accidentés du travail ;
* de travailleurs handicapés.

Les frais occasionnés par ce congé supplémentaire, qui s’ajoute aux 26 jours de congé ordinaire, sont à charge non de l’employeur, mais de l’État.

Comment se calcule le congé d’un salarié travaillant à temps partiel ?

Pour un salarié travaillant à temps partiel (par exemple 24 heures par semaine), les 26 jours de congé sont proratisées en fonction de la durée hebdomadaire de travail.

La formule de calcul est la suivante :

(26 jours de congé x 8 heures x heures travaillées par semaine) / 40

Le résultat aboutit à un congé annuel non en jours, mais en heures.

Dans notre exemple d’un salarié travaillant 24 heures par semaine, le congé annuel s’élève à :

(26 x 8 x 24) / 40 = 124,8 heures.

À partir de quel moment un salarié peut-il prendre des jours de congé ?

En principe, le salarié est en droit de prendre à partir du 1er janvier l’intégralité de son congé qui lui est dû pour l’année en question.

Il y a cependant une exception en ce qui concerne les salariés récemment embauchés.

Ces derniers doivent attendre trois mois avant de pouvoir prendre des jours de congé, même si leur droit au congé existe dès le premier jour de l'entrée en service.

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 au travailleur intérimaire.

Elle ne s'applique pas non plus aux congés extraordinaires, congé pour raisons familiales, congé d'accompagnement. *(Pour plus de détails sur les différents congés applicables, veuillez consulter* [*www.csl.lu > Vos droits > Salariés > Congés légaux*](https://www.csl.lu/fr/vos-droits/salaries/conges-legaux/)*)*

Qui peut fixer le congé du salarié ?

Le congé est fixé selon le désir du salarié qui introduit une demande de congé auprès de son employeur. À défaut d'opposition de ce dernier, il faut admettre que le congé est accordé.

Il existe cependant une hypothèse dans laquelle l’employeur peut prendre l’initiative de fixer la période des congés : le congé collectif (par exemple en cas de fermeture de l’entreprise pour congé annuel notamment). La loi ne fixe pas un nombre de jours de congés maximum pouvant faire l’objet de ce congé collectif. Ce congé collectif doit toujours être décidé d’un commun accord avec les salariés ou, le cas échéant, avec la délégation du personnel. Les salariés doivent en être informés au cours des 3 premiers mois de l’année de référence. Si la durée du congé collectif est supérieure à la durée du congé individuel auquel peut prétendre le salarié, la différence lui est intégralement mise en compte comme congé légal.

Le salarié et l’employeur doivent-ils respecter les dates des congés fixés ?

Une fois qu’elles sont fixées, les dates des congés doivent être respectées tant par le salarié que par l’employeur.

Un arrêt du 25 octobre 2018 (n°44386) a rappelé que le congé une fois accordé par l’employeur constitue un acte unilatéral irrévocable dont la rétractation n’est admise qu’en cas d’accord exprès ou non équivoque du salarié.

Le congé peut-il être refusé par l’employeur ?

L’employeur peut refuser d’accorder une suite favorable à la demande de congé du salarié si celle-ci est incompatible avec :

* les besoins de service et
* les désirs justifiés d’autres salariés (par exemple priorité accordée aux salariés ayant des enfants à charge).

DEMANDE DE CONGÉ LÉGAL ORDINAIRE

Le soussigné

Nom \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Prénom(s) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Service \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Fonction \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ demande \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ jours de congé du \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ au \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

À REMPLIR PAR LE SALARIÉ

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, le \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Signature du salarié \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

À REMPLIR PAR LE RESPONSABLE

Accordé le \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Refusé le \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Motifs de refus : \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Signature du responsable \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_